

Руководитель
Федерального агентства
железнодорожного транспорта



В.Ю. Чепец

19 ноября 2019 г.

Председатель
Российского профессионального
союза железнодорожников и
транспортных строителей



Н.А. Никифоров

19 ноября 2019 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ ОБРАЗОВАНИЯ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ФЕДЕРАЛЬНОМУ АГЕНТСТВУ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА,
НА 2020 - 2022 ГОДЫ

г. Москва

2019 год

1.4.2. В течение срока действия настоящего Соглашения Стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения.

При наступлении условий, требующих внесения дополнений и (или) изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о необходимости коллективных переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.4.3. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4.4. Стороны заинтересованы в укреплении социального партнерства, создании и поддержании гармоничных отношений, атмосферы взаимопонимания и доверия на всех уровнях, поиске путей решения возникающих спорных вопросов путем переговоров.

1.4.5. В случае реорганизации Сторон настоящего Соглашения права и обязательства Сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, в пределах срока действия настоящего Соглашения.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению настоящего Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за его соблюдением, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. Стороны доводят текст настоящего Соглашения до Учреждений и действующих в них первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ.

Текст настоящего Соглашения РОСПРОФЖЕЛ публикует в журнале «Информационный вестник», газете «Сигнал» и размещает на своем сайте в интернете в двухнедельный срок после его регистрации с последующим освещением промежуточных – за полугодие и итоговых – за каждый год результатов выполнения настоящего Соглашения.

1.6. Стороны, в пределах своей компетенции, обеспечивают:

1.6.1. Своевременное и полное финансирование Учреждений на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета.

1.6.2. Соблюдение предусмотренного Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями) права Учреждений

самостоятельно определять направления использования средств от приносящей доход деятельности.

1.7. Стороны согласились:

1.7.1. На основании статей 52, 53 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривать в коллективных договорах конкретные формы участия Работников (их представителей) в управлении Учреждениями.

1.7.2. Предусматривать выделение внебюджетных средств на обеспечение социально-экономической защиты Работников, определять направления использования этих средств с участием первичных профсоюзных организаций Учреждений.

1.7.3. В целях материальной поддержки Работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией Учреждения (его структурного подразделения), предусматривать в коллективных договорах следующую меру их социальной поддержки – Работникам, которым в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» по предложению органов службы занятости досрочно назначена пенсия, производить ежемесячную доплату к пенсии за счет Учреждения в размере 2-х минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации до момента наступления возраста, дающего право на пенсию по старости.

1.7.4. Содействовать и оказывать методическую помощь при проведении региональных конкурсов педагогического мастерства, а также финансовую помощь при организации и проведении конкурсов.

1.7.5. Работодатель информирует соответствующую первичную профсоюзную организацию РОСПРОФЖЕЛ о намечаемых структурных изменениях, ликвидации, реорганизации Учреждения и проведении связанных с этим мероприятий.

2. Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения

2.1. В целях развития и дальнейшего углубления социального партнерства Стороны обязуются:

2.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях образования, подведомственных Федеральному агентству железнодорожного транспорта (далее – Комиссия), для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Отраслевого соглашения и его заключения (продления), разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению настоящего

Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения настоящего Соглашения.

Комиссия вправе давать разъяснения по содержанию и применению правовых актов социального партнерства, заключенных Сторонами.

Состав Комиссии и срок ее полномочий определяется Сторонами.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики, по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой Стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Соглашения и его выполнением; предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права Работников.

Учреждениям, первичным профсоюзным организациям РОСПРОФЖЕЛ Учреждений рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права Работников.

2.1.4. Содействовать осуществлению в Учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ.

Стороны должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

2.1.5. Возникающие разногласия в ходе коллективных переговоров регулировать в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.1.6. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ в проведении аттестации Работников, состоящих в штате Учреждений высшего образования.

2.2. Федеральное агентство железнодорожного транспорта поддерживает участие представителей выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ в работе коллегиальных органов управления Учреждения (учёный, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам разработки и утверждения устава Учреждения, разработки локальных нормативных актов, содержащих

нормы трудового права и затрагивающих права и интересы Работников, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности Учреждения.

2.3. Росжелдор и РОСПРОФЖЕЛ договорились выработать и проводить совместную политику в железнодорожной отрасли в интересах отраслевого образования и Учреждений, подведомственных Федеральному агентству железнодорожного транспорта.

2.4. За особые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть награждены благодарностью руководителя Федерального агентства железнодорожного транспорта, выдвинуты на соискание отраслевых и государственных наград.

3. Трудовые отношения

3.1. Содержание трудового договора Работника, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором Учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

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

3.2.1. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В целях обеспечения гарантии занятости Работников Учреждений, срок трудового договора с преподавателем вуза, избранным по конкурсу, должен быть не менее срока, установленного соответствующим положением Учреждения.

Срок трудового договора с преподавателем вуза, переизбираемым на новый срок, должен быть установлен в соответствии с требованиями вуза, отражающими результаты работы преподавателя в предшествующий период.

При заключении срочного трудового договора на замещение должности преподавателя вуза Работодатель, с учетом производственной возможности и необходимости, стремится к обеспечению максимально возможного по длительности срока, на который заключается трудовой договор (в пределах пяти лет, но не менее чем на три года).

3.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р) (далее – Программа).

3.2.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н, обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев.

3.2.4. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических Работников в высших учебных заведениях могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключение трудового договора на замещение должности научно-

педагогического Работника в Учреждениях высшего образования предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурсный отбор претендентов проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, уставом и (или) локальным нормативным актом Учреждения.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставами Учреждений высшего образования.

3.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, уставом Учреждения и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.4. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

3.4.1. Реализацию «эффективных контрактов» в Учреждениях производить в соответствии с нормами, регламентированными Программой.

3.4.2. Не допускать нарушений трудовых прав Работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам Работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.5. Росжелдор и РОСПРОФЖЕЛ рекомендуют предусматривать в коллективных договорах Учреждений и трудовых договорах с Работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определённых Сторонами условий трудового договора;

3.6. В каждом Учреждении высшего образования принимается Положение о процедуре расторжения трудового договора с научно-педагогическим Работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтверждённой результатами аттестации.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. Положения об оплате труда Работников Учреждения разрабатываются на основе норм трудового законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Федерального агентства железнодорожного транспорта.

4.2. Положения об оплате труда Работников в конкретном Учреждении, принимаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ данного Учреждения.

4.3. Для Работников применяются стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии и другие), повышается оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа и т.д.), установленные в соответствии с положениями об оплате труда Работников, коллективными договорами Учреждений, трудовыми договорами, локальными нормативными актами Работодателя, но не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

4.4. Условия оплаты труда Работника не могут быть ухудшены по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, трудовым договором и настоящим Соглашением.

4.5. Месячная заработная плата Работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

4.6. Верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава Учреждения высшего образования, может устанавливаться в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году на ставку заработной платы. При этом, средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава устанавливаются ежегодно в начале учебного года локальным нормативным актом Учреждения.

Верхний предел учебной нагрузки преподавателей в Учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.7. Индексация заработной платы Работников Учреждений проводится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации.

4.8. Работодатели производят выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца с обязательной выдачей расчетных листов в сроки, установленные коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, и несут персональную ответственность за нарушение указанных сроков.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ Учреждения.

4.9. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ Учреждения предусматривают в положении об оплате труда Работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

4.9.1. Возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы Работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 процентов.

4.9.2. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников Учреждений.

При разработке и внедрении в систему оплаты труда эффективного контракта включать показатели, отражающее исключительно трудовые функции работников. Показатели эффективного контракта с Работниками профессорско-преподавательского состава Учреждения должны быть адекватны трудовым функциям конкретного преподавателя и нести четкую количественную определенность.

4.10. При разработке и утверждении в Учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

4.10.1. Размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности).

4.10.2. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости).

4.10.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу

каждого Работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности).

4.10.4. Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности).

4.10.5. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости).

4.10.6. Принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ (принцип прозрачности).

4.11. Стороны считают необходимым:

4.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Учреждениях, включая размеры заработной платы Работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других Работников.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

4.11.2. Рекомендовать Работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ Учреждений с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих учёной степени) предусматривать в положении об оплате труда Учреждений механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трёх лет преподавательской работы, в том числе заключение трудовых договоров с Работниками данной категории на срок не менее трех лет.

4.11.3. Рекомендовать Работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ предусматривать в положениях об оплате труда Учреждений стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических Работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

4.12. Работодатель обеспечивает размер оклада учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, Работников библиотек, не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда без включения в него надбавок из внебюджетных доходов.

Рекомендовать Работодателю проводить увеличение размера заработной платы Работникам учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, библиотек одновременно с повышением заработной платы Работникам профессорско-преподавательского состава с включением в их заработную плату надбавок из внебюджетных доходов.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических Работников Учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических Работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия Работников, с учетом мнения выборных органов соответствующих первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ данных Учреждений по письменному приказу (распоряжению) Работодателей (их представителей).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим Работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой календарный год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.4. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся внебюджетных средств, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.

Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре Учреждения.

5.5. Работникам может быть предоставлен оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (заключение брака, в том числе детьми, рождение ребенка, уход за больными членами семьи (родственниками), смерть членов семьи (родственников) и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах Учреждений.

5.6. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.7. Учреждения высшего образования могут закреплять в коллективных договорах право научных Работников, имеющих учёную степень и занимающих штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены учёные степени, на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук – 48 календарных дней,
- кандидатам наук – 36 календарных дней.

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны совместно в целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

6.1.1. Обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования, в том числе путём проведения мероприятий в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014 - 2020 годы», утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 года № 424.

6.1.2. Реализации права педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при полном возмещения им командировочных расходов в соответствии с трудовым законодательством.

6.2. Критерием массового увольнения Работников при сокращении численности или штата является увольнение 5 и более процентов Работников Учреждения в течение 90 календарных дней.

В зависимости от особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе в коллективном договоре Учреждения могут устанавливаться иные, более жесткие критерии массового высвобождения, усиливающие социальную защищенность Работников.

6.3. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, при необходимости, и с учетом производственных условий может предоставляться время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска работы. Условия предоставления и продолжительность этого времени устанавливаются в коллективных договорах Учреждений.

6.4. Стороны принимают участие в разработке соответствующих деятельности Учреждений профессиональных стандартов.

7. Условия и охрана труда

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Способствовать деятельности подразделения (службы) охраны труда в Учреждениях, их оснащению и методическому обеспечению в соответствии с требованиями законодательства.

7.1.2. Работодатель выделяет средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,1 процента от суммы расходов на оказание услуг без учета затрат на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, на медицинские осмотры (обследования)

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором Учреждения и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

7.1.3. Объем средств, выделяемых на мероприятия по предупреждению травматизма, определяется в коллективном договоре Учреждения;

7.1.4. В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда использовать возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению

производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с принимаемым ежегодно Федеральным законом «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации».

7.1.5. Ежегодно рассматривать итоги выполнения соглашений по охране труда, отчеты о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости.

7.1.6. Предусматривать в коллективных договорах Учреждений:

- при установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве производить за счет Работодателей выплату единовременного пособия по инвалидности в размере не менее:

I группы (ограничение 3-й степени) – девяти среднемесячных заработков Работника;

II группы (ограничение 2-й степени) – шести среднемесячных заработков Работника;

III группы (ограничение 1-й степени) – трёх среднемесячных заработков Работника,

без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- при гибели Работника вследствие несчастного случая на производстве выплачивать лицам, имеющим право на страховое возмещение в соответствии со статьей 7 указанного Федерального закона, единовременное пособие в размере, определяемом коллективным договором, но не менее двадцати четырёх среднемесячных заработков Работника, без учета единовременной страховой выплаты, предусмотренной статьей 11 данного Федерального закона;

- каждому ребенку погибшего Работника до достижения им 18 лет выплачивать ежемесячное пособие в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации без учета страховых выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатели:

7.2.1. Разрабатывают ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда с учетом мнения соответствующей первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ.

7.2.2. Осуществляют за счет средств Учреждений и Фонда социального страхования Российской Федерации обучение и проверку у Работников знаний по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, в том числе

руководителей и вновь избранных уполномоченных по охране труда, членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

Предоставляют уполномоченным по охране труда необходимую для работы нормативно-правовую документацию.

7.2.3. Создают в Учреждениях совместно с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ на паритетной основе совместные комитеты (комиссии) по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда.

7.2.4. Обеспечивают за счет средств Учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) Работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляют Работникам, по их заявлению, с сохранением рабочего места и среднего заработка рабочие дни для прохождения диспансеризации.

Число дней прохождения и порядок диспансеризации определяются законодательством Российской Федерации и положением Учреждения, принимаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ данного Учреждения.

7.2.5. Обеспечивают своевременную выдачу Работникам бесплатно сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами.

7.2.6. Проводят в установленном порядке поэтапную специальную оценку условий труда (один раз в 5 лет), по ее результатам ежегодно разрабатывают и реализуют план мероприятий по приведению рабочих мест к санитарно-гигиеническим нормам.

7.2.7. Устанавливают и предоставляют по результатам специальной оценки условий труда доплаты и дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с нормативно-правовыми актами, действующими в Российской Федерации. Размеры льгот и компенсаций устанавливаются коллективными договорами Учреждений.

7.2.8. Обеспечивают выдачу бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам или осуществляют по письменным заявлениям Работников компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости данных продуктов в установленном Правительством Российской Федерации порядке.

7.2.9. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля, в том числе правовой и технической инспекций труда РОСПРОФЖЕЛ для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда в Учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.2.10. Обязуются принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими и правовыми инспекторами труда РОСПРОФЖЕЛ.

7.2.11. Привлекают представителей профсоюзных органов (в том числе представителей технической инспекции труда РОСПРОФЖЕЛ) к участию в комиссиях по приемке объектов по окончании строительства Учреждений.

7.2.12. Предоставляют соответствующему выборному органу РОСПРОФЖЕЛ сведения о выполнении соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний.

7.2.13. Информировать соответствующие органы РОСПРОФЖЕЛ о каждом групповом тяжелом несчастном случае, случае со смертельным исходом, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.3. РОСПРОФЖЕЛ:

7.3.1. Оказывает профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ Учреждений методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию Работникам здоровых и безопасных условий труда, обеспечивает комитеты первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ Учреждений необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по вопросам состояния охраны труда в Учреждениях, организует и проводит семинары по охране труда с председателями первичных профсоюзных организаций Учреждений, согласовывает отраслевые нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

7.3.2. Техническая инспекция труда РОСПРОФЖЕЛ оказывает практическую и методическую помощь профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ в осуществлении общественного контроля за условиями и охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости, при проверках Учреждений осуществляет контроль за соблюдением Работодателями законодательства по вопросам условий и охраны труда, иных правил по охране труда.

При выявлении нарушений правовые и технические инспекторы труда РОСПРОФЖЕЛ выдают Представления.

7.4. Первичные профсоюзные организации РОСПРОФЖЕЛ Учреждений:

7.4.1. Участвуют в комиссиях по специальной оценке условий труда, при приемке Учреждений к новому учебному году, доводят до сведения Работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролируют выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

7.4.2. Обеспечивают реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства Российской Федерации об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

7.4.3. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда РОСПРОФЖЕЛ, оказывают помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, мотивируют их работу через систему мер поддержки, закрепленных в коллективных договорах или локальных нормативных актах Учреждений, принимаемых Работодателями с учетом мнения выборного органа первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ Учреждений.

8. Молодёжная политика

8.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в Учреждениях:

8.1.1. Проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в Учреждениях.

8.1.2. Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту.

8.1.3. Развитие творческой и социальной активности молодёжи.

8.1.4. Обеспечение их правовой и социальной защищённости.

8.1.5. Активизация и поддержка патриотического воспитания студенческой молодёжи, воспитания здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2. Росжелдор и РОСПРОФЖЕЛ рекомендуют при заключении коллективных договоров в Учреждениях предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав Работников из числа молодёжи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

8.2.1. Организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности.

8.2.2. Осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для Работников - женщин в течение

первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

8.2.3. Закреплению мер социальной поддержки Работников из числа молодёжи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных коллективным договором или локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

8.2.4. Возможности выплаты частичной компенсации стоимости аренды жилья Работникам – молодым специалистам, поступающим на работу, а также преподавателям и научным сотрудникам в возрасте до 35 лет.

8.2.5. Выделению путёвок в детские оздоровительные учреждения (оздоровительные лагеря) для детей молодых Работников Учреждений.

9. Социальные гарантии, компенсации и льготы

9.1. Предусматривать при увольнении Работников впервые в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй групп, а также выборным и штатным работникам РОСПРОФЖЕЛ выплату за счет внебюджетных средств единовременного поощрения за добросовестный труд в этих Учреждениях.

Предусматривать выплаты в повышенном размере Работникам, имеющим государственные (правительственные) и отраслевые (ведомственные) награды, звания «Заслуженный работник ...», «Почетный работник ...» по перечню, определяемому в каждом Учреждении самостоятельно, а также являющимися «Лауреатом премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей» («Лауреатом премии Российского Профсоюза железнодорожников и транспортных строителей»).

Конкретный размер и порядок данных выплат устанавливается в коллективных договорах Учреждений и их обособленных структурных подразделений и (или) локальных нормативных актах Учреждений и их обособленных структурных подразделений, принимаемых Работодателями с учетом мнения выборного органа соответствующих первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ Учреждений и (или) их обособленных структурных подразделений.

9.2. Предусматривать возможность выплаты Работникам премии в связи с юбилейными датами (женщинам – от 50 лет каждые 5 лет, мужчинам – от 55 лет каждые 5 лет), а после их увольнения на пенсию – выплаты к юбилейным датам через каждые последующие 5 лет.

Конкретный размер и порядок данных выплат устанавливается в коллективных договорах Учреждений.

9.3. В коллективных договорах Учреждений предусматриваются меры:

9.3.1. По осуществлению добровольного медицинского страхования Работников.

9.3.2. По предоставлению гарантий для Работников предпенсионного возраста.

9.3.3. По улучшению условий труда и производственного быта Работников – женщин, социальной поддержки женщин, воспитывающих детей.

9.4. В коллективных договорах или отдельных положениях Учреждений могут предусматриваться меры:

9.4.1. По дополнительному пенсионному обеспечению Работников через негосударственные пенсионные фонды.

9.4.2. По выплате Работникам – женщинам доплат к пособию по беременности и родам для доведения его размера до среднемесячного заработка Работника.

9.4.3. По выплате ежемесячного дополнительного пособия Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

10. Социальная сфера

10.1. Стороны исходят из того, что Работодатели проводят мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения Работников, отдыха и оздоровления детей Работников.

10.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах Учреждений и соглашениях:

10.2.1. Выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и отдыха Работников.

10.2.2. Установление конкретных размеров средств, полученных от приносящей доход деятельности, выделяемых на развитие социальной сферы, строительство жилья и предоставления Работникам Учреждения денежной компенсации оплаты стоимости найма жилья или процентов ипотечного кредита в банке при приобретении жилья в собственность.

10.3. В перечень конкретных мер социальной поддержки Работников, которые могут быть предусмотрены в коллективных договорах Учреждений, в зависимости от их финансово-экономического положения, включать:

10.3.1. Предоставление Работникам один раз в год компенсации стоимости проезда, в том числе в поездах дальнего следования (в направлении туда и обратно).

10.3.2. Предоставление Работникам Учреждений путевок в детские оздоровительные лагеря, в том числе на льготных условиях.

10.3.3. Предоставление путевок на санаторно-курортное лечение Работников с частичной или полной компенсацией их стоимости за счет средств Работодателя.

10.4. Стороны исходят из того, что Работодатели осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения Работников на имеющейся базе Учреждения (с учётом межвузовской кооперации) за счёт использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

11. Гарантии прав профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ

11.1. Права и гарантии деятельности РОСПРОФЖЕЛ, его первичных профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными актами Российской Федерации, Уставом Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ).

11.2. Работодатели:

11.2.1. Предоставляют в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ Учреждения, независимо от численности работников, необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний Работников, транспортные средства, средства и услуги связи, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений и создают другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных коллективным договором Учреждения.

11.2.2. Не препятствуют представителям РОСПРОФЖЕЛ в посещении подразделений Учреждения, где работают члены РОСПРОФЖЕЛ, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав.

11.2.3. Предоставляют с учетом требований законодательства Российской Федерации необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания Работников в общежитии и другим социально-экономическим вопросам.

11.2.4. Осуществляют с письменного согласия Работников, являющихся членами РОСПРОФЖЕЛ, а также других Работников – не членов РОСПРОФЖЕЛ, в соответствии с законодательством Российской Федерации, ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов и безналичное перечисление их через бухгалтерию с расчетного счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

11.2.5. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ, действующей в Учреждении, денежные средства для осуществления культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором Учреждения.

11.2.6. Содействуют профсоюзным органам РОСПРОФЖЕЛ в использовании информационных систем для широкого освещения их деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждений.

11.3. Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.4. Члены выборных профсоюзных органов РОСПРОФЖЕЛ, уполномоченные РОСПРОФЖЕЛ по охране труда, представители профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ в создаваемых в Учреждении совместных с работодателями комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы – на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективным договором Учреждения.

Стороны согласились распространить это положение на Работников, являющихся членами ЦК РОСПРОФЖЕЛ, – предоставлять им не менее 12 рабочих дней в год, а также на Работников, являющихся членами Комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению региональных, территориальных соглашений, коллективных договоров, – предоставлять им не менее 5 рабочих дней.

11.5. Членам выборных профсоюзных органов РОСПРОФЖЕЛ, не освобожденным от основной работы в Учреждении на должностях профессорско-преподавательского состава на условиях, определенных в коллективном договоре Учреждения, может быть снижена учебная нагрузка.

11.6. Стороны признают гарантии освобожденных Работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, закрепленные в статье 26 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах, гарантиях деятельности».

11.7. Работа на выборной должности председателя организации РОСПРОФЖЕЛ и в составе выборного профсоюзного органа РОСПРОФЖЕЛ признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

11.8. Освобожденные от основной работы выборные и штатные работники организаций РОСПРОФЖЕЛ обладают такими же правами, гарантиями и льготами, как и Работники Учреждений в соответствии с настоящим Соглашением и коллективными договорами Учреждений.

11.9. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять Работников, входящих в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по инициативе Работодателя возможно только с согласия соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ, действующей в соответствующем Учреждении.

12. Обязательства РОСПРОФЖЕЛ

12.1. Содействует Работодателям в реализации настоящего Соглашения.

12.2. Проводит работу по защите экономических и профессиональных интересов Работников, оказывает при необходимости бесплатную юридическую помощь.

12.3. Вносит предложения в соответствующие органы государственной власти о принятии нормативных правовых актов по вопросам экономической и социальной защиты Работников.

12.4. Осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации общественный контроль за состоянием охраны труда в Учреждениях, участвует на паритетной основе с администрацией Учреждений в работе комитетов (комиссий) по охране труда.

12.5. Принимает меры по недопущению коллективных трудовых споров по вопросам, включенным в настоящее Соглашение, при условии их выполнения Работодателем.

12.6. Участвует в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, технике безопасности, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.

12.7. Осуществляет учет и анализ травматизма в Учреждениях.

12.8. Участвует в работе государственных комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-культурного назначения.

12.9. Участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования Учреждений и их подразделений по вопросам охраны труда и здоровья, специальной оценке условий труда.

12.10. Представляет интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12.11. Оказывает практическую помощь Работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсацию за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

12.12. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей природной среды.

12.13. Оказывает необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

12.14. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также обязательств по настоящему Соглашению.

12.15. Контролирует целевое расходование средств Работодателей на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

13. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и соответствующим органом по труду.

Функции контроля за выполнением настоящего Соглашения в Учреждениях осуществляют администрация Учреждения и выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ.

13.2. Комиссия рассматривает ход выполнения настоящего Соглашения, заслушивает на своих заседаниях сообщения по этому вопросу представителей Работодателей, Учреждений, их филиалов и обособленных структурных подразделений с участием представителей соответствующих выборных профсоюзных органов РОСПРОФЖЕЛ, организует регулярные проверки с выездом в Учреждения.

13.3. Ход реализации положений настоящего Соглашения за полугодие и итоги выполнения его за год рассматриваются на совместном заседании представителей Сторон Соглашения.

13.4. В рамках подготовки к заседанию Сторон администрации Учреждений и выборных органов соответствующих первичных профсоюзных организаций

РОСПРОФЖЕЛ, совместно формируют отчеты о выполнении Соглашения за отчетный период по форме, утвержденной Сторонами настоящего Соглашения.

Подписанные руководителями Учреждений и председателями соответствующих первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ Учреждений отчеты о выполнении Соглашения представляются в Росжелдор и Аппарат Центрального комитета РОСПРОФЖЕЛ в срок не позднее одного месяца со дня окончания отчетного периода.

14. Заключительные положения

14.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года.

14.2. Настоящее Соглашение может быть продлено, изменено, дополнено, аннулировано только по взаимной договоренности Сторон.

Толкование положений настоящего Соглашения и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляется по взаимному согласию Сторон.

Внесенные изменения и дополнения, а также текст разъяснений оформляются приложением к настоящему Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников, органов РОСПРОФЖЕЛ и Работодателей.

14.3. Возникшие в Учреждениях коллективные трудовые споры по выполнению настоящего Соглашения разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.4. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового соглашения не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Соглашения. Сторона, получившая письменное уведомление, обязана в 7-дневный срок начать коллективные переговоры.

14.5. Соглашение заключено в г. Москве в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.