

Отраслевое соглашение между Министерством Чеченской Республики по национальной политике, внешним связям, печати и информации и Чеченской Республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры на 2017 – 2019 гг.

1. Общие положения

1.1 Настоящее соглашение между Министерством Чеченской Республики по национальной политике, внешним связям, печати и информации и Чеченской Республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры (далее – Соглашение) заключено на основании Трудового кодекса, Законов Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» и «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевого тарифного соглашения, Указа Президента Чеченской Республики от 28.04.2008 г. №163 «О взаимодействии органов государственной власти Чеченской Республики, администраций районов, городов Чеченской Республики и работодателей с профессиональными союзами и их объединениями».

1.2. Сторонами Соглашения являются: Министерство Чеченской Республики по национальной политике, внешним связям, печати и информации в лице Министра Умарова Джамбулата Вахидовича, действующего на основании «Положения о Министерстве Чеченской Республики по национальной политике, внешним связям, печати и информации» (далее – Министерство) и Чеченская Республиканская организация Российского профсоюза работников культуры в лице Председателя Леми Сиреждиновича Абдулкадырова (далее – Профсоюз), представляющего интересы работников Министерства Чеченской Республики по национальной политике, внешним связям, печати и информации, и действующего на основании Устава Российского профсоюза работников культуры.

1.3. Стороны Соглашения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, безусловного выполнения положений настоящего Соглашения.

1.4. Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений работников учреждений и предприятий, подведомственных Министерству.

Обязательства сторон по настоящему Соглашению реализуются в коллективных и индивидуальных трудовых договорах учреждений и предприятий, подведомственных Министерству.

1.5. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

1.6. Министерство до принятия решений по социально-трудовым вопросам, не входящим в Соглашение и действующие коллективные договоры, проводит предварительные консультации с соответствующими выборными профсоюзными органами и предоставляет им документы и материалы по этим вопросам.

1.7. Министерство принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профсоюзом.

1.8. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить его содержание или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся только по взаимному согласию сторона и не должны создавать препятствий для выполнения уже принятых Сторонами обязательств.

Согласованные и принятые Сторонами изменения и дополнения оформляются в виде приложений к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения руководителей и работников учреждений и предприятий, подведомственных Министерству, а также выборных органов Профсоюза.

1.9. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждений и предприятий Министерства.

1.10. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения, но не более срока действия настоящего Соглашения.

2. Срок и сфера действия Соглашения

2.1. Настоящее Соглашение действует с 9 января 2017 г. по 9 января 2019 г.

2.2. Стороны согласились обсудить вопрос о продлении срока действия или принятии нового Соглашения за три месяца до окончания действия настоящего Соглашения.

2.3. Соглашение распространяется:

- на руководителей и работников учреждений и предприятий (далее – работники), находящихся в ведении Министерства;

- на руководителей и работников учреждений, присоединившихся к Соглашению после его заключения, при этом Профсоюз осуществляет индивидуальную защиту прав и интересов только членов Профсоюза.

2.4. Нормы настоящего Соглашения обязательны при заключении коллективных договоров в учреждениях и предприятиях Министерства, а так же при принятии Министерством локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3. Взаимодействие Сторон в области социально-экономической и финансовой политики

3.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении, равенстве и учете интересов, Стороны обязуются:

- обеспечивать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников в соответствии с трудовым законодательством.

В целях выполнения настоящего Соглашения и обеспечения социальных гарантий работников Стороны берут на себя следующие обязательства:

3.1.1. Считать трудовые и социальные гарантии, установленные Соглашением, минимальными.

3.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения учреждений и предприятий Министерства, проводя мероприятия, направленные на:

- создание условий для развития производства, внедрения новых технологий и услуг;

- обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников, неукоснительного соблюдения их социальных и трудовых прав;

- создание позитивных трудовых мотиваций.

3.1.3. Сотрудничать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

3.1.4. Обеспечить в учреждениях и предприятиях Министерства заключение коллективных договоров в соответствии с настоящим Соглашением и законодательством Российской Федерации.

3.1.5. Распространять передовой опыт организации социального партнерства, осуществлять мероприятия по повышению профессионального мастерства работников и качества предоставляемых услуг.

3.2. Министерство:

3.2.1. Предусматривает при формировании и утверждении бюджетов учреждений и предприятий Министерства финансовое обеспечение договоренностей, достигнутых в настоящем Соглашении.

3.2.2. Предоставляет право соответствующим выборным профсоюзным органам участвовать в управлении учреждением или предприятием в соответствии с Трудовым кодексом РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в заседаниях органов управления и вносить соответствующие предложения по вопросам, затрагивающим интересы работников.

3.2.3. Учреждения и предприятия Министерства, исходя из финансовых возможностей, предусматривают в коллективных договорах дополнительные, по сравнению с настоящим Соглашением, социальные гарантии и компенсации.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. При выполнении положений Соглашения Министерством, Профсоюз обязуется предотвращать забастовки и другие действия, способные нарушить деятельность учреждений и предприятий Министерства.

4. Режим труда и отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Министерство обеспечивает:

4.1.1. нормальную продолжительность рабочего времени работников не более 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса РФ), а так же иные режимы в соответствии со ст. 100, 102, 103, 104 Трудового кодекса РФ;

4.1.2. сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ;

4.2. Министерство вправе устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для отдельных категорий работников (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.1. Для творческих работников теле- и видеосъемочных коллективов, издательств и средств массовой информации в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. режим труда и отдыха работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом;

4.3.2. сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях в соответствии со ст.ст. 99 и 152 Трудового кодекса РФ. Порядок и условия их проведения оговариваются в коллективных договорах учреждений и предприятий Министерства.

4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время года (ст. 267 Трудового кодекса РФ.)

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителями учреждений и предприятий Министерства с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.5. Дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работникам в соответствии со ст.ст. 116 – 119 Трудового кодекса РФ. Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков сверх норм, предусмотренных законодательством, определяются в коллективных договорах учреждений и предприятий Министерства с учетом производственных и финансовых возможностей.

4.6. В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ Министерство предоставляет дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению;

4.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.8. Дополнительные дни без сохранения заработной платы предоставляются по заявлению работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.9. Помимо предусмотренных законодательством случаев, работникам предоставляется кратковременный отпуск с сохранением заработной платы сроком 5 календарных дней в случаях: смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.); свадьбы работника; свадьбы детей.

По желанию работника в указанных случаях он может дополнительно взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

5. Оплата труда

5.1. В целях проведения согласованной политики по обеспечению роста реальной заработной платы работников, усиления ее роли в достижении высокопроизводительного труда и формировании доходов работников, Стороны договорились проводить постоянную работу по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию и регламентации труда работников.

5.2. Заработная плата работников устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в отрасли системой оплаты труда.

Конкретный уровень минимальной тарифной ставки работников по оплате труда устанавливать с учетом достигнутого уровня и результатов финансовой деятельности учреждений и предприятий Министерства при заключении коллективных договоров.

5.3. Министерство обеспечивает дифференциацию в оплате труда различных категорий работников путем разработки и внедрения прогрессивных систем оплаты труда,

учитывающих профессиональную подготовку и уровень квалификации конкретных работников, а также сложность и объем выполняемой работы.

Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника – производится доплата за совмещение профессий (должностей). Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

5.4. Министерство обеспечивает в течение года сохранение соотношения средней заработной платы работников основных профессий и величины прожиточного минимума в Чеченской Республике, а при наличии финансовых возможностей – его увеличение.

5.5. Стороны проводят работу по установлению оптимального соотношения постоянной (тарифной) и переменной частей в структуре заработной платы, при этом тарифная часть заработной платы, как социально-гарантированная, должна составлять не менее 55%.

5.6. Система оплаты труда работников, размеры тарифных ставок (окладов), формы материального поощрения работников устанавливаются по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом и являются приложением к коллективным договорам.

5.7. Коллективные трудовые договоры учреждений и предприятий Министерства должны предусматривать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальных выплат по итогам работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами на основе формализованных критериев определения достигаемых результатов работы для всех категорий работников, измеряемых качественными и количественными показателями.

5.8. Время простоя оплачивается в порядке и размерах, предусмотренных ст. 157 Трудового кодекса РФ:

- не по вине работника, если работник своевременно предупредил своего непосредственного руководителя – в размере не менее 100% тарифной ставки (оклада) работника в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника – в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- время простоя по вине работника не оплачивается.

5.9. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время, разъездной характер работ и руководство – устанавливается в коллективных договорах учреждений и предприятий Министерства.

5.10. При направлении работников в служебные командировки, работодатель возмещает работнику расходы, связанные со служебной командировкой. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются в коллективных договорах учреждений и предприятий Министерства.

5.11. Замена и пересмотр норм труда (норм выработки) и нормативов численности работников производится Министерством с учетом мнения Профсоюза. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

5.12. Руководители учреждений и предприятий Министерства производят профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на условиях и в порядке, определяемых коллективными договорами учреждений и предприятий Министерства.

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

5.14. При нарушении руководителем учреждения или предприятия Министерства установленного срока выплаты заработной платы, других выплат, причитающихся работнику, указанный руководитель несет материальную ответственность согласно ст. 236 Трудового кодекса РФ.

6. Развитие кадрового потенциала

6.1. Для обеспечения занятости и повышения квалификации работников, их конкурентоспособности на рынке труда, Министерство обеспечивает своевременную разработку и реализацию планов развития персонала подведомственными учреждениями и предприятиями.

6.2. Учреждения и предприятия Министерства за счет собственных средств создают условия и представляют возможность для повышения квалификации, обучения и переобучения работников.

6.3. Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или впервые обучающимся в учебных заведениях соответствующего уровня без отрыва от производства, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором создаются необходимые условия для совмещения работы с обучением.

6.4. Руководители учреждений и предприятий Министерства и соответствующие выборные профсоюзные органы предусматривают в коллективных договорах оказание содействия работающей молодежи в повышении общего и профессионального образования и переквалификации.

6.5. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

6.6. При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или среднего профессионального образования.

7. Гарантии занятости работников

7.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников руководители учреждений и предприятий Министерства действуют в соответствии со ст. 82 Трудового кодекса РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

7.2. Критерием массового сокращения численности или штата работников является 5% от общей численности работающих в конкретном учреждении в течение года.

Руководитель учреждения, в котором ожидается сокращение численности или штата, представляет не менее чем за три месяца в органы службы занятости и Профсоюз информацию о возможном массовом увольнении работников, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, и срока, в течение которого намечено осуществить массовое увольнение.

7.3. Стороны договорились, что Министерство своевременно информирует Профсоюз о планах реорганизации (ликвидации) подведомственных учреждений.

7.4. При реорганизации или ликвидации учреждения работникам, подлежащим сокращению, в течение периода предупреждения о предстоящем увольнении представляется время (не менее 4 часов в неделю) для трудоустройства с сохранением заработной платы.

7.5. Руководитель учреждения производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, с учетом преимущественного права оставления на работе в соответствии со ст.ст. 178, 179 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коллективными договорами в учреждениях могут дополнительно предусматриваться категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

7.6. Министерство по согласованию с Профсоюзом обеспечивает разработку и реализацию программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников, и обеспечивает ее финансирование.

7.7. Исходя из финансовых возможностей учреждений и предприятий Министерства, стороны Соглашения рекомендуют:

- работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, оказывать материальную помощь;

- работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставлять преимущественное право трудоустройства в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемых учреждениях Министерства.

7.8. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении, увеличивается размер оплаты труда работников в целом по Министерству, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

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

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. В целях повышения социальной защищенности работников руководители учреждений и предприятий Министерства с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа предоставляют следующие виды социальных льгот и гарантий в пределах средств, утвержденных бюджетом:

8.1.1. Полную или частичную оплату стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;

8.1.2. Выплату единовременного пособия работникам, а так же не работающим пенсионерам, проработавшим в отрасли не менее 25 лет, временно оказавшимся в тяжелом материальном положении, в том числе:

- получившим профессиональное заболевание;
- при проведении оперативного лечения;
- пострадавшим от стихийного бедствия;
- в случае смерти работника;
- в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети).

8.1.3. Выплату единовременного пособия работникам при увольнении по инициативе работника в связи с достижением пенсионного возраста и уходом на трудовую пенсию в зависимости от стажа непрерывной работы в отрасли;

8.1.4. Выплату денежного вознаграждения работникам к юбилейным датам в зависимости от стажа непрерывной работы в отрасли;

8.1.5. Выплату единовременного денежного вознаграждения к профессиональным праздникам неработающим пенсионерам, имеющим непрерывный стаж работы в отрасли не менее 30 лет и работникам, имеющим государственные награды и звания;

8.1.6. Добровольное медицинское страхование работников за счет средств учреждений и предприятий Министерства.

8.2. Стороны пришли к согласию о необходимости сохранять и развивать существующую социальную сферу (здравоохранение, общественное питание, детские дошкольные учреждения и оздоровительные лагеря, учреждения санитарно-курортного лечения и отдыха, культуры, спорта и т.п.) и обеспечить ее финансирование.

8.3. Руководители учреждений и предприятий Министерства и соответствующие выборные профсоюзные органы предусматривают средства на приобретение детских новогодних подарков.

8.4. Отношения по возмещению вреда, причиненного работнику несчастным случаем на производстве, профессиональным заболеванием, связанным с исполнением трудовых обязанностей, регулируются действующим законодательством и принимаемыми в соответствии с ним локальными нормативными правовыми актами.

8.5. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), руководитель соответствующего учреждений или предприятия Министерства обязуется выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка.

8.6. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, членам семьи умершего, проживавшим совместно с ним, выплачивается единовременное пособие в размере не менее его среднемесячного заработка.

8.7. Перечень социальных гарантий и компенсации может быть расширен в коллективных договорах учреждений и предприятий Министерства, исходя из их финансовых возможностей.

9. Охрана труда

9.1. Министерство в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами обеспечивает:

9.1.1. безопасные и здоровые условия и охрану труда для работников;

9.1.2. управление охраной труда в рамках учреждений и предприятий Министерства;

9.1.3. разработку и согласование с соответствующими выборными профсоюзными органами соглашений по охране труда и их финансирование, в размере не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов;

9.1.4. проведение по истечению трех лет после последней аттестации с участием соответственного выборного профсоюзного органа аттестации рабочих мест в соответствии с действующим законодательством;

9.1.5. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих рисках повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

9.1.6. проведение расследования и учета несчастных случаев, происшествий с работниками, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей;

9.1.7. обучение вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей учреждений и предприятий Министерства;

9.1.8. предоставление Уполномоченным лицам по охране труда для выполнения возложенных на них функций не менее двух часов рабочего времени в неделю с сохранением заработной платы, организацию их обучения, обеспечение нормативными и справочными материалами, правилами и инструкциями по охране труда за счет средств работодателя;

9.1.9. сохранение средней заработной платы в период обучения Уполномоченных профсоюзных комитетов и членов комиссии (комитетов) по охране труда.

9.2. Профсоюз и соответствующие выборные профсоюзные органы через техническую инспекцию труда и Уполномоченных лиц по охране труда в установленном порядке:

9.2.1. осуществляют проведение общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.2.2. проводят независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

9.2.3. принимают участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством;

9.2.4. осуществляют проверку выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а так же законодательством Российской Федерации и другими нормативными актами по охране труда;

9.2.5. защищают права и интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;

9.2.6. осуществляют выдачу обязательных к рассмотрению Представлений об устранении нарушений законодательства об охране труда;

9.2.7. предъявляют требование о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

9.3. Министерство в течение суток сообщает о групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом по установленной форме соответствующим выборным профсоюзным органам.

9.4. Министерство и соответствующий выборный профсоюзный орган создают комитет (комиссию) по охране труда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

9.5. Заключение и Представления технического инспектора труда профсоюза и Уполномоченного лица по охране труда по результатам расследования несчастного случая принимаются к рассмотрению в обязательном порядке.

9.6. Технический инспектор труда профсоюза и Уполномоченный по охране труда имеет право беспрепятственно посещать учреждения и предприятия Министерства и их структурные подразделения для осуществления контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации и других нормативных актов по охране труда.

9.7. Министерство совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом может проводить смотры-конкурсы по охране труда.

9.8. Министерство сохраняет за работником место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ в следствии нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровьем или жизни и здоровьем окружающих до ее устранения не влечет для него дисциплинарной и материальной ответственности.

9.9. Условия работы, связанные с ликвидацией аварий, при проведении которых имеется угроза здоровью и жизни работников, должны быть оговорены в коллективных договорах, включая оплату труда, режим работы, дополнительное страхование жизни и др.

10. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников

10.1. Министерство и руководители учреждений и предприятий Министерства соблюдают права выборных профсоюзных органов, всемерно содействуют их деятельности в соответствии с гл. 58 Трудового кодекса РФ, другими законодательными актами.

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав выборных профсоюзных органов или препятствующие их законной деятельности или вмешивающиеся в их деятельность, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.3. Министерство не вправе препятствовать представителям выборных профсоюзных органов посещать подведомственные учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 Трудового кодекса).

10.4. Увольнение по инициативе Министерства руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, производится в соответствии со ст. 374 Трудового кодекса РФ.

10.5. Работников, освобожденных от работы вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзный орган, при прекращении их полномочий Министерство трудоустраивает в соответствии со ст. 375 Трудового кодекса РФ.

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе Министерства с руководителем выборного профсоюзного органа и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ.

10.7. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием в выборные органы первичных профсоюзных организаций, имеют все льготы и гарантии, пенсионное обеспечение, премирование, вознаграждение по итогам работы за год и выслугу лет, предусмотренные коллективными договорами для работников учреждения.

10.8. Работникам, избранным в состав выборных профсоюзных органов и освобожденным от производственной деятельности, сохраняется общий и непрерывный трудовой стаж в отрасли и учреждении (ст. 375 Трудового кодекса РФ).

10.9. При наличии возможности руководители учреждений и предприятий Министерства выделяют соответствующим выборным профсоюзным органам средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

10.10. Министерство обеспечивает участие профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней; условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяется коллективными договорами.

10.11. Министерство на условиях, оговариваемых в коллективных договорах, сохраняет профсоюзному активу средний заработок на период краткосрочной профсоюзной учебы.

10.12. Руководители учреждений и предприятий Министерства, предоставляют соответствующим выборным профсоюзным органам в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения, оборудование, оргтехнику, средства и условия связи, транспорт в постоянное пользование или по предварительной заявке.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка и охрана помещений осуществляется самими учреждениями.

10.13. Стороны договорились о порядке безналичной оплаты членских профсоюзных взносов в размере 1% путем удержания из заработной платы работников через бухгалтерии учреждений на основании личных письменных заявлений членов профсоюза с последующим их перечислением на расчетный счет Профсоюза.

10.14. Руководители учреждений и предприятий Министерства могут предоставлять выборным профсоюзным органам в пользование помещения для проведения собраний (конференций), спортивные комплексы, принадлежащие им или арендованные ими для проведения оздоровительной и культурной работы с работниками и членами их семей, а так же возможность размещения профсоюзной и другой информации в доступном для всех работников месте.

10.15. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа может производиться за счет средств Министерства или подведомственного учреждения в размерах, установленном коллективным договором.

11. Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения

1.1. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства Стороны обязуются взаимодействовать в решении вопросов:

- оплаты, стимулирования и нормирования труда;
- распределения и расходования средств на социальные нужды;

- повышения заработной платы и доходов работников;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности, охраны труда и здоровья работников;
- установления социальных гарантий для работников;
- содержания и использования объектов социальной сферы;
- поощрения и награждения работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- по иным проблемам, связанным с социально-трудовыми отношениями и реализацией норм трудового законодательства Российской Федерации.

11.2. Вносить совместные предложения в законодательные и исполнительные органы власти по вопросам повышения социальных гарантий работников.

12. Контроль за выполнением Соглашения

12.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляет двухсторонняя комиссия, состав которой утверждается Министерством и Профсоюзом.

12.2. Итоги выполнения Соглашения подводят 2 раза в год по итогам работы за первое полугодие и за год в целом на заседании двухсторонней комиссии.

13. Ответственность за нарушение и невыполнение Соглашения

13.1. Каждая из Сторон, подписавшая Соглашение, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 54, 55) и Кодексом Российской Федерации «Об Административных правонарушениях». Стороны обязуются содействовать выполнению включенных в Соглашение обязательств, разрешению проблем и конфликтов, возникших при выполнении Соглашения, в порядке, определенном действующим законодательством, на принципах социального партнерства, конструктивного согласия и договоренностей.

13.2. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах на русском языке. Оба экземпляра идентичны по содержанию и имеют одинаковую силу. У каждой из сторон находится один экземпляр настоящего Соглашения.

