

Министерство по делам национальностей,
массовым коммуникациям и печати
Карачаево-Черкесской Республики

Председатель Карачаево-Черкесской
республиканской организации
Российского профсоюза работников



Министр *Хапиштов* М. Хапиштов
«16» марта 2017 г.



Председатель *Шенкао* М.Ч. Шенкао
«16» марта 2017 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Между Министерством по делам национальностей, массовым коммуникациям
и печати Карачаево-Черкесской Республики и Карачаево-Черкесской
республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры

на 2017-2018 гг.

Отраслевое Соглашение прошло
уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и социального развития КЧР
Министр *Селихов* М.Р.

«16» 23.03.



г. Черкесск

2017 г.

1. Общие положения

Настоящее отраслевое соглашение (далее Соглашение) заключено в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных и трудовых договорах. Отраслевое соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли.

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций печати и средств массовых коммуникаций в лице их представителя - Карачаево-Черкесской республиканской организации Российского профсоюза работников культуры;

- работодатели в лице их представителя – Министерства по делам национальностей, массовым коммуникациям и по печати Карачаево-Черкесской республики (далее Министерство), представляющего организации, находящиеся в ведении Министерства.

1.2. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать и выполнять определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.3. Действие Соглашения распространяется:

на работодателей организаций и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, которые уполномочили соответствующих представителей сторон разработать и заключить его от их имени;

на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.4. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

1.5. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности.

1.6. Соглашение заключено на 2017-2018 годы и действует со дня его подписания по 31 декабря 2018 года включительно.

1.7. 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. Оплата труда

Стороны Соглашения считают необходимым осуществлять меры по совершенствованию организации труда, заработной платы, повышению квалификации и содействию занятости работников отрасли.

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

2.1. Система оплаты труда работников республиканских государственных учреждений печати, книгоиздания и средств массовой информации, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также "Положением об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений печати, книгоиздания и средств массовой информации", утвержденного Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 25 августа 2010 года N 288.

2.1.1 Система оплаты труда работников республиканских государственных учреждений устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации) и мнения соответствующих профсоюзов и объединений работодателей.

2.1.2. Заработная плата работников (персонала) республиканских государственных учреждений, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам республиканских государственных учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации (учреждения) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.7. Должностной оклад руководителя организации (учреждения), определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет не менее 1,25 и не более 2,5 размеров указанной средней заработной платы в соответствии с нормативно — правовыми актами КЧР. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций (учреждений) устанавливаются на 10—30 процентов ниже должностного оклада руководителя организаций и учреждений соответственно.

2.1.8. Руководителям подведомственных учреждений при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска оказывать единовременную материальную помощь на лечение и оздоровление - в размере двух должностных окладов за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией (учреждением) услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по решению республиканского государственного органа, являющегося главным распорядителем средств республиканского бюджета, — также за счет средств государственных внебюджетных фондов).

2.2.1. Фонд оплаты труда работников организации (учреждения) формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2.2. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера и социального характера.

2.3. 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, содержащими нормы трудового права.

2.4. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

2.6. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем организации с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения профсоюзного (представительного) органа работников.

2.7. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

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

2.9. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных организациях и учреждениях заработной платы.

2.10. В соответствии со ст.134 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях обеспечивать повышение уровня заработной платы путем индексации должностных окладов работников на процент увеличения минимального размера оплаты труда установленного законодательством РФ, в том числе за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. Охрана труда

3.1. Работодатель:

- строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию;

- участвует на паритетных началах совместно с выборным органом профсоюзной организации в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором (соглашением);

- принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному рассмотрению несчастных случаев на производстве в соответствии со ст.ст. 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Работодатель обязан обеспечить:

- в организациях численностью 50 человек и более создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда с учетом специфики производственной деятельности;

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда, их функции осуществляет сам работодатель, либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда (ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации);

- осуществление финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в размере не менее 0,25 суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации);

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации);

- осуществление контроля за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации), а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений (ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации);

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной

экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

- выдачу работникам на работах с вредными условиями труда бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, которые по письменным заявлениям работников могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором." (ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон Российской Федерации от 1 октября 2007 г. № 224-ФЗ);

- предоставление на работах с особо вредными условиями труда бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактического питания (ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации);

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с инвалидной программой реабилитации;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации). В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комната для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации);

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных, (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации). Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет (ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации);

- организацию разработки и реализации программ улучшения условий и охраны труда в организациях;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. На время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения может устанавливать льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации);

- дополнительные выплаты сверх страховых выплат по обязательному социальному страхованию в целях компенсации расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи пострадавшим и их семьям и вреда, причиненного работникам увечьем, профзаболеванием, либо иными повреждениями здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей;

- обеспечение работников по показаниям медицинских учреждений санаторно-курортными путевками за счет средств организации.

3.4. Министерство и Карачаево-Черкесский республиканский профсоюз работников культуры совместно принимают участие в:

- формировании и обеспечении эффективной работы совместных комитетов (комиссий) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза, представителей работодателя;

- разработке отраслевых нормативных документов (Правил по охране труда, Типовых инструкций по охране труда).

4. Режим труда и отдыха

Режим рабочего времени в организациях и учреждениях печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций определяется коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством работодатели обеспечивают здоровые и безопасные условия труда.

4.1.1. Работодатель обеспечивает следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- сменная работа (работа в две, три или четыре смены) в соответствии с графиком сменности;
- неполная рабочая неделя.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю согласно ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Для творческих работников теле- и видеосъемочных коллективов, издательств и средств массовой информации в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными постановлениями Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 N 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" с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.1.4. Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерыва в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.1.5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления 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.

4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

-руководителям учреждений за ненормированный рабочий день в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 14 календарных дней;

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью и на условиях, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Руководители учреждений с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников за ненормированный рабочий день, общий стаж работы, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Продолжительность дополнительных отпусков оговаривается в коллективных договорах учреждений, но не ниже 3-х календарных дней и не более 12 календарных дня в соответствии с действующим законодательством. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

4.4. 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.

При этом дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.5. Привлечение работников к сверхурочной работе - работе, выполняемой по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа часов за учетный период), допускается в случаях и в порядке, установленными ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Творческих работников средств массовой информации, издательств, теле- и видеосъемочных коллективов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, привлекают к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом, коллективным договором, трудовым договором.

4.7. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со ст. 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Творческих работников теле- и видеосъемочных коллективов, издательств, средств массовой информации в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, привлекают к работе в ночное время в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5. Развитие кадрового потенциала

5.1. Работодатель проводит постоянную работу по обучению персонала, включающую подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.2. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Содействие занятости

6.1. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

6.2. Работодатель с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

Работодатель принимает решение о массовом высвобождении только после консультации с соответствующей выборной профсоюзной организацией.

6.3. Стороны Соглашения руководствуются следующими критериями массового высвобождения работников:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

6.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации:

производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе с учетом гарантий, предусмотренных ст.ст. 178, 179 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующий профсоюзный орган;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в той же организации с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

6.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

6.6. Исходя из финансовых возможностей организации, стороны Соглашения рекомендуют:

- работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, оказывать материальную помощь, гарантировать после увольнения право на пользование лечебными учреждениями и другими социальными учреждениями на срок, установленный коллективным договором;

- работникам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата, предоставлять преимущественное право трудоустройства в данную организацию в случае создания в ней новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемых организациях.

6.7. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза создавать из прибыли, остающейся в распоряжении организации, фонд социальной поддержки, за счет которого может:

- оказываться материальная помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- выплачиваться компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством;

- производиться выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

6.8. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом профсоюза создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников и безработных в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

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

6.10. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходного пособия с учетом пункта 6.6. настоящего Соглашения, помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работодатель согласовывает с соответствующими выборными профсоюзными органами формирование и распределение средств на социальные нужды организаций.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации работникам организаций предусматриваются в коллективных договорах с учетом финансовых возможностей каждой организации.

7.2 Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, регулируются Федеральным Законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами.

7.3. Стороны соглашения рекомендуют в коллективных договорах предусматривать за счет собственных средств увеличение денежных выплат в возмещение вреда, компенсаций дополнительных расходов и единовременных пособий.

7.4. Работодатель оплачивает пострадавшим от трудового увечья проезд к месту медицинской помощи (консультации) и обратно по рекомендации органов медико-социальной экспертизы.

7.5. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), работодатель обязуется:

- оплатить все расходы, связанные с погребением;

- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка.

7.6. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживающей совместно с ним, выплачивается единовременное пособие в размере, определяемом коллективным договором.

7.7. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре в пределах имеющихся средств:

- оказывать материальную или в иной форме помощь участникам войны, семьям погибших военнослужащих, ветеранам труда, малообеспеченным, а также пострадавшим от несчастного случая на производстве;

- сохранять средний заработок за время прохождения обязательных медосмотров;

- устанавливать выплату единовременного пособия работникам, временно оказавшимся в тяжелом материальном положении, в т.ч. получившим профессиональное заболевание, пострадавшим от стихийного бедствия, а также пособия членам семьи в случае смерти работника;
- выплату единовременного пособия работникам, проработавшим не менее 10 лет в организации, а также при выходе работника на пенсию;
- предоставлять оплачиваемые, исходя из должностного оклада, дни отдыха в случаях:
 - рождения ребенка;
 - собственной свадьбы;
 - свадьбы детей;
 - смерти супругов, членов семей (дети, родители, родные братья и сестры);
- устанавливать полную или частичную оплату стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях, стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;
- сохранять за работниками, высвобождаемыми из организации в связи с сокращением численности или штата, в течение двух лет после увольнения очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы.

7.8. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен в коллективных договорах организации.

8. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

8.1. Для ведения переговоров по подготовке, заключению, внесению в Соглашение изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий образуется Отраслевая комиссия.

8.2. Стороны Соглашения обязуются:

- принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений;
- вносить совместные предложения в законодательные и исполнительные органы власти по вопросам повышения социальных гарантий работников отрасли;
- принимать меры по обеспечению работодателями и профсоюзными организациями выполнения установленных данным Соглашением минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям, не ограничивая права работодателей в расширении этих гарантий и льгот в пределах собственных средств организаций;
- сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников;
- представлять в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации сроки, необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в действующее Соглашение;

8.3. Министерство:

- участвует в разработке и содействует реализации государственных программ и проектов социально-экономического развития и реформирования отрасли, привлечения инвестиций в эту сферу;
- способствует созданию благоприятных социально-трудовых отношений в организациях, согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей;
- участвует в решении вопросов занятости работников, снижения диспропорций в оплате труда, содействует организации профессиональной подготовки и переподготовки кадров, в том числе руководящего состава и специалистов.

8.4. Карачаево-Черкесское республиканский профсоюз работников культуры:

- способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями на принципах социального партнерства;
- оказывает практическую помощь организациям и выборным органам профсоюза в разработке и принятии коллективных договоров;
- осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы работников в сфере социального страхования;
- осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда в организациях.

9. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

9.1. Работодатель:

- соблюдает права профсоюзов, всемерно содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- предоставляет безвозмездно 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);
- передает в бесплатное пользование выборному органу профсоюза находящиеся на балансе организации или арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором.

- обеспечивает при ~~наличии~~ письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное удержание и перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств.

- не препятствует представителям выборного органа профсоюза посещать организации и рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, а также осуществлять контроль и координацию работы по оздоровлению работников в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах организаций.

9.2. Карачаево-Черкесский республиканский профсоюз работников культуры проводит политику невмешательства своих профсоюзных органов в производственно-хозяйственную деятельность организации.

10. Контроль выполнения Соглашения

10.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями - Отраслевой комиссией, а также соответствующими органами по труду.

Выборные органы профсоюза и работодатели вправе обратиться по вопросам выполнения Соглашения к представителю противоположной стороны Соглашения или в Отраслевую комиссию.

10.2. Первичные организации профсоюза и работодатели осуществляют контроль за выполнением Соглашения и представляют ежеквартально информацию о выполнении Соглашения в Карачаево-Черкесскую республиканскую организацию профсоюза работников культуры.

10.3. Отчеты о выполнении Соглашения за год рассматриваются, по предложению одной из сторон, на совместном заседании и доводятся до сведения региональных органов профсоюза и работодателей.

11. Ответственность сторон

11.1. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

11.2. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагаются на работодателей и выборные профсоюзные органы. Федеральное агентство по печати и массовым коммуникациям оказывает содействие устранению нарушений Соглашения со стороны работодателей.

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. За неисполнение своих обязательств по Соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом законной, профсоюз и лица, входящие в его руководящие органы, несут ответственность в совокупности с ответственностью Российской Федерации.

12. Заключение Соглашения

12.1. В соответствии со ст. 43 (часть 7) Трудового кодекса Российской Федерации, работодатели отрасли не участвующие в заключении данного Соглашения, в праве присоединиться к нему.

12.2. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих организаций в течение 1 месяца со дня его подписания.

12.3. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением, и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

12.4. В период действия Соглашения стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ст.ст. 49 и 47 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.5. Стороны соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы), и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Соглашению отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.



Аманжол и
Аманжолуева
Аманжол

Продюсер
Курорт

М.Ч.Ш

11.03.14