

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между комитетом по культуре Курской области,
Курской региональной организацией Российского профсоюза
работников культуры и Советом муниципальных образований
Курской области

г. Курск

«16» март 2016 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курской области и направлено на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышение уровня жизни работников учреждений культуры Курской области.

Соглашение – правовой акт, регулирующий общие принципы социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей.

1.2. Действие Соглашения распространяется:

- на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени;

- на работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.3. На основании делегирования полномочий сторонами Соглашения являются работодатели в лице их представителей:

- комитет по культуре Курской области (далее - Комитет);

- Ассоциация «Совет муниципальных образований Курской области» (далее - Совет);

- работники учреждений культуры и образовательных учреждений сферы культуры и искусства и иных учреждений (далее - Учреждения), осуществляющих свою деятельность в сфере культуры и искусства, финансируемых из областного и местных бюджетов (далее - работники), в лице представителя Курской региональной организации Российского профсоюза работников культуры (в дальнейшем - Профсоюз).

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Профсоюз, его территориальные, первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников организаций и учреждений культуры:

- при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений;

- ведение переговоров по защите профессиональных и социально-трудовых прав;

- разработке нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда (размеры тарифных ставок (окладов), доплаты и надбавки), размеры и формы материального поощрения, нормы труда, занятости, найма;

- в вопросах обеспечения условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки коллективов учреждений и иных учреждений, осуществляющих свою деятельность в сфере культуры (далее – Учреждения) и отдельных работников.

1.4.2. Непосредственно в Учреждениях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективных договоров. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности Учреждений и их

788
22. 09 16.

финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы работникам по сравнению с нормами и положениями Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов, Законов Курской области, иных нормативных правовых актов и настоящим Соглашением.

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

1.4.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения (коллективного договора), неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора (Соглашения) или невыполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст. ст. 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4.5. В период действия настоящего 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. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до органов государственной власти субъектов Курской области, органов местного самоуправления, организаций и учреждений культуры, территориальных и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

1.6. Профсоюз и его территориальные организации осуществляют систематический анализ и обобщение опыта заключенных организациями и учреждениями культуры коллективных договоров и территориальных Соглашений.

1.7. Стороны согласились, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, территориальных и иных соглашений и коллективных договоров регулярно освещаются в средствах массовой информации.

1.8. Соглашение заключено на 3 года и вступает в силу с момента подписания.

1.9. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.10. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в организациях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, стороны обязуются:

2.1.1. Содействовать соблюдению в организациях, учреждениях культуры и образовательных учреждениях и иных осуществляющих свою деятельность в сфере культуры учреждениях нормативных актов Курской области и органов местного самоуправления Курской области законодательства о труде Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников Учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.3. При осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации изменений типа учреждений проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.2. Трудовой договор с работниками Учреждений заключать в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством являются недействительными.

3. Содействие занятости

3.1. Стороны считают, что в случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений и организаций культуры, работодатель направляет в Профсоюз информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях увольняемых, а также сроках, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

Работодатели и Профсоюз в случаях массового высвобождения работников руководствуются критериями массового высвобождения работников и принципами взаимодействия, направленными на обеспечение занятости работников, установленными Законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата одновременно в течении 30 календарных дней 5% и более от общей численности работающих в учреждении.

3.2. Профсоюз обязуется через выборные профсоюзные органы представлять интересы членов профсоюза, работников учреждений при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов и принимать меры по защите их законных прав.

3.3. Работодатели обеспечивают профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, обязуются не допускать случаев необоснованного закрытия Учреждений, сокращению рабочих мест в них.

3.4. В случае увольнения из Учреждений в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих и служащих высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, могут иметь работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет; не освобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.

3.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (на условиях предусмотренных коллективным договором) может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

3.6. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных

Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

3.7. Стороны Соглашения договорились, что в соответствии с законодательством Курской области при выходе на пенсию по старости при стаже работы в сфере культуры 15 лет и по инвалидности независимо от стажа работы работникам учреждений культуры выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов.

4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда, в том числе оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, определяется в порядке, устанавливаемом законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Курской области, органов местного самоуправления и отражается в коллективных договорах (соглашениях) с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из областного бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Администрацией Курской области, а в организациях, финансируемых из местного бюджета – органами местного самоуправления (ст. 145 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст.ст. 147-372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. 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.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников учреждений, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.6. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в Учреждениях заработной платы, стипендий, пособий, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Курской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.7. Работодатели выплачивают работникам единовременную премию за высокие показатели в работе за счет средств Учреждения, ходатайствовавшего о награждении, в следующих размерах при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации – до пяти окладов (должностных окладов);
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации – трех минимальных размеров оплаты труда;
- награждении Почетной грамотой Курской области – в размере 10 тыс. рублей;
- награждении Благодарностью Министра культуры Российской Федерации – двух минимальных размеров оплаты труда.

5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени в Учреждениях определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 187 ТК РФ).

5.2. Для работников Учреждений в соответствии со ст.ст. 91, 92, 94 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность ежедневной работы может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором или трудовым договором, но не может превышать 40 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов в неделю, педагогов – 36 часов в неделю.

5.3. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников Учреждений кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков осуществляется в соответствии с перечнями этих категорий и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). Коллективным договором Учреждения предусматриваются категории работников, которым отпуск может быть предоставлен в удобное для них время.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

5.6. Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- при предоставлении дополнительного отпуска, связанного с обучением в высших и средне-специальных учебных заведениях;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.7. Учреждения с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников в размере до 14 календарных дней, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

5.8. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством.

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

6. Охрана труда

6.1. Комитет:

6.1.1. Осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда и пожарной безопасности.

6.2. Работодатели:

6.2.1. Организуют работу по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.2.2. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), по обучению уполномоченных (ответственных) лиц в сфере охраны труда и пожарной безопасности, разработку инструкций по охране труда и пожарной безопасности, проверку их знаний и недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве.

6.2.4. Организуют проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Стороны совместно принимают участие:

- в создании в организациях комитетов (комиссий) по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации);

- в проведении проверок условий состояния охраны труда в организациях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

6.4. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя осуществляют:

- формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

- работу уполномоченных (ответственных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;

- контроль за выполнением Учреждениями требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

7.1. Работодатели и Профсоюз:

7.1.1. Обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.1.2. Работники учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами установленными действующим законодательством.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели:

8.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с действующим законодательством.

8.2.2. Предоставляют профсоюзному органу организации, учреждения культуры бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, хранения документации, а также создают другие дополнительные условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

8.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации предоставленных законодательством прав.

8.2.4. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на основании их личного заявления, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации и учреждения культуры на расчетные счета Профсоюза средств, удержанных из заработной платы в качестве членских профсоюзных взносов в порядке, установленном коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

8.2.6. Работодатели и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных действующим законодательством.

8.2.7. Сохранение за выборными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении, определяется в коллективном договоре.

8.2.8. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении всех работников.

4.7. С целью улучшения демографической ситуации в области работодатели за счет средств от иной приносящей доход деятельности могут выплачивать единовременные выплаты при рождении первого ребенка – в сумме не менее 5 тыс. рублей, при рождении второго и каждого последующего ребенка – в сумме не менее 10 тыс. рублей, при поступлении ребенка в первый класс – в сумме не менее 3 тыс. рублей.

9. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

9.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли, используя, в том числе, средства Профсоюза.

9.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию трудового законодательства и социальной поддержки работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.

9.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, иным работникам в соответствии с коллективным договором.

9.4. Содействовать обеспечению работников организаций и учреждений культуры путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, организации летнего отдыха и оздоровления детей работников отрасли.

9.5. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

9.6. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

9.7. Предусматривать в территориальных соглашениях (коллективных договорах) выделение материальной помощи за счет собственных средств семье погибшего на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

10. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

10.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Комитета, Совета Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

10.2. В случае если работодатели нарушают настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Комитет и Совет о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

Председатель комитета по культуре Курской области



В. В. Рудской

Председатель Совета Ассоциации «Совет муниципальных образований Курской области»



Н.И. Ильин

Председатель Курской Региональной организации Российского Профсоюза работников культуры



Л.А. Смородская

Прошито, пронумеровано и заверено

печатью

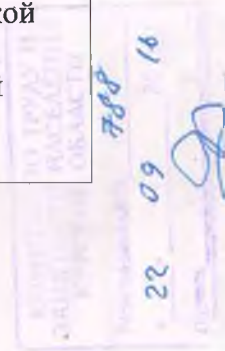


лист.

Председатель комитета по Курской области

В.В. Рудской

20__ г.



Handwritten signature