

Министр
культуры, печати и по делам
национальностей Республики
Марий Эл

М. Васютин

« ____ » _____ 2015 г.

Председатель
Марийской республиканской
организации Российского
профсоюза работников культуры

В. Ушнурцев

« ____ » _____ 2015 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством культуры, печати
и по делам национальностей Республики Марий Эл
и Марийской республиканской организации
Российского профсоюза работников культуры
по обеспечению социально-экономических
и правовых гарантий работников культуры,
печати Республики Марий Эл
на 2015-2018 годы

Соглашение прошло уведомительную
регистрацию в Министерстве
социальной защиты населения и труда
Республики Марий Эл

Министр _____ Н. Климина

« ____ » _____ 2015 г.

г. Йошкар-Ола

РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством культуры, печати и по делам национальностей
Республики Марий Эл и Марийской Республиканской организацией
Российского профсоюза работников культуры по обеспечению
социально-экономических и правовых гарантий работников
культуры, печати Республики Марий Эл
на 2015-2018 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее Соглашение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и направлено на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышения уровня жизни членов профсоюза и всех работников отрасли.

Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных договорах и трудовых договорах.

1.2. Действие Соглашения распространяется на трудовые коллективы учреждений и предприятий, находящихся в ведении Министерства культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл, и служит для них основой для заключения коллективных договоров и соглашений.

1.3. Соглашение предусматривает, что коллективные договоры в учреждениях и на предприятиях отрасли после вступления в силу настоящего Соглашения могут выходить за рамки его положений, если они расширяют права и льготы работников и не противоречат его нормам.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

Марийская республиканская организация Российского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз), который представляет интересы всех работников учреждений и предприятий Республики Марий Эл (основание: ст. 29 Трудового кодекса РФ, п. 6.9.5 Устава Российского профсоюза работников культуры).

Министерство культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл (далее – Министерство), которое является органом исполнительной власти отраслевой компетенции и наделено правами заключения и исполнения отраслевых соглашений (основание: ст. 34 Трудового кодекса РФ).

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

1.6. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устране-

ния конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры из разрешения – забастовок.

1.7. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения, не ограничивают права работодателей учреждений культуры, печати в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.8. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям учреждений культуры, печати и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении региональных (территориальных) соглашений, коллективных и трудовых договоров.

1.9. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников учреждений культуры, печати, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.10. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, заключения Соглашения, осуществления контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия (далее – отраслевая комиссия).

1.12. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на Президиуме Профсоюза и коллегиальных заседаниях Министерства с оформлением соответствующего решения.

1.13. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до органов местного самоуправления, организаций и учреждений культуры, печати, территориальных и первичных организаций профсоюза и содействуют его реализации.

1.14. 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, но не более срока действия настоящего Соглашения.

II. Социальное партнерство в сфере труда

2.1. Социальное партнерство на отраслевом уровне осуществляется в формах:

– коллективных переговоров по подготовке и заключению соглашений на региональном и муниципальном уровнях и коллективных договоров на уровне предприятий, учреждений;

- взаимных консультаций, переговоров по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Стороны настоящего Соглашения установили, что первичные профсоюзные организации Российского профсоюза работников культуры и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы всех работников независимо от членства в профсоюзе (основание: ст. ст. 29, 30 Трудового кодекса РФ в ред. ФЗ № 90 от 30.06.2006 г.).

2.2. Стороны (Министерство и Профсоюз) в пределах своих полномочий обеспечивают исполнение работодателями и работниками норм и обязательств:

- Федерального отраслевого Соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2015-2017 годы рег. № 33/15-17 от 29.12.2014 г. Федерального отраслевого соглашения между Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям и Российским профсоюзом работников культуры на 2015-2017 годы рег. № 26/15-17 от 03.12.2014 г.

- Соглашения между Правительством Республики Марий Эл, Объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей в области социально-трудовых отношений на 2015-2017 гг.

2.3. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг ситуации:

- по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы из нескольких учреждений культуры;

- по совершенствованию и реализации в учреждениях Министерства систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по анализу лучших практик внедрения «эффективного контракта».

2.4. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения о проектах базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры.

2.5. Стороны обязуются:

2.5.1. Министерство:

- готовит и отстаивает в Правительстве, Государственном Собрании РМЭ предложения о бюджетных ассигнованиях, обеспечивающих стабиль-

ную работу театрално-зрелищных учреждений, средне-специальных учебных заведений, библиотек, музеев, печати и других подведомственных учреждений и предприятий, включая планируемое повышение заработной платы работникам государственных учреждений в соответствии с Указом Президента РФ № 597 от 07.05.2012 г.;

- осуществляет финансирование расходов на выплату заработной платы работникам подведомственных предприятий, учреждений не ниже нормативов, установленных в Российской Федерации.

2.5.2. Рекомендовать органам культуры муниципальных образований, наделенным правом юридического лица, в соответствии с требованием Трудового кодекса РФ (ст. ст. 45, 46) заключать с соответствующим выборным профсоюзным органом Отраслевое территориальное соглашение, в котором установить общие условия оплаты труда, компенсации, льготы и нормы защиты работников культуры и печати на территории соответствующего муниципального образования.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двухсторонними и трехсторонними с участием глав администраций городов и районов.

2.5.3. На предприятиях, организациях, учебных заведениях отрасли культуры интересы и обязанности Работодателя при заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров с работодателем представляет руководитель учреждения, предприятия, учебного заведения (основание: ст. 33 ТК РФ).

2.5.4. Работодатели заключают коллективные договоры в учреждениях и на предприятиях и включают в них:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплату пособий, компенсаций, в том числе установленных в Российской Федерации и Республике Марий Эл;
- занятость, переобучение, предупреждение массовой безработицы, условия высвобождения работников;
- особенности заключения срочного трудового договора с творческими работниками театров, театралных и концертных организации и иными лицами, участвующими в создании или исполнении произведений (основание: ст. 59 ТК РФ);
- рабочее время и время отдыха, оплачиваемые дни отдыха с учетом особенностей применения ст. 113 ТК РФ в отношении привлечения к работе в выходные и праздничные дни творческих работников. Установление дополнительного оплачиваемого отпуска по основаниям ст. 116-119 ТК РФ;
- нормы защиты трудовых прав и законных интересов работников Российским профсоюзом работников культуры на основе «Федерального Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на **2015-2017 годы**».

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения Работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для ра-

ботников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевыми соглашениями.

2.5.5. Работодатели обеспечивают персонифицированный учет в системе пенсионного обеспечения, полноту и своевременность отчислений в Пенсионный фонд.

2.5.6. Работодатели согласно ст. 377 Трудового кодекса создают надлежащие условия для деятельности выборного профсоюзного органа и предусматривают в коллективных договорах отчисления **из дополнительных доходов** денежных средств профсоюзам для проведения культурно-массовой и оздоровительной работы со всеми членами коллективов.

2.5.7. Профсоюзная сторона:

- публикует Соглашение и нормы трудового права в листовках-плакатах, обеспечивает профорганизации Трудовым кодексом РФ, документами в области регулирования трудовых отношений, проводит учебу профсоюзного актива;

- консультирует членов профсоюза и работодателей отрасли по проблемам урегулирования трудовых отношений;

- организует колдоговорную работу на предприятиях, в учреждениях отрасли, в рамках колдоговорной кампании обучает профсоюзный актив, согласовывает взаимные обязательства сторон по социально-правовой защите работников культуры, искусства, печати.

2.5.8. Профсоюз добивается от исполнительных органов власти своевременного повышения заработной платы работникам отрасли. В защиту трудовых прав и социальных гарантий членов профсоюза организует коллективные действия.

2.5.9. Районные отраслевые Советы (райкомы) профсоюза:

- во всех коллективах отрасли организуют Единую переговорную кампанию;

- разрабатывают и заключают отраслевые территориальные соглашения в городах и районах республики;

- регулируют социально-трудовые отношения, коллективные трудовые споры работников отрасли. По вопросам труда и заработной платы взаимодействуют с органами местного самоуправления.

2.5.10. Первичные профсоюзные организации и их профкомы:

- представляют и защищают права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуально-трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы всех работников предприятия, учреждения, преподавателей и студентов учебного заведения;

- проводят работу по заключению и исполнению коллективного договора с работодателем, осуществляют представительство в комиссиях по трудовым спорам и иных органах при разрешении коллективных трудовых споров.

2.6. Защита профорганизациями трудовых прав работников, не яв-

ляющихся членами профсоюза.

2.6.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но работающие в организации, где действует первичная профорганизация, имеют право с согласия первичной профорганизации уполномочить профком представлять и защищать их интересы, в том числе при аттестации, увольнении, переводе на другую работу, индивидуальных трудовых спорах и т.д.

В этом случае работники по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 1% (основание: ст. 377 ТК РФ в ред. ФЗ № 90-ФЗ от 30.06.2006 г.).

III. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, осуществляется в соответствии с федеральным, республиканским законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Оплата труда работников культуры, искусства и образования осуществляется на основании постановлений Правительства Республики Марий Эл «О реализации мероприятий по переходу на новую систему оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Марий Эл» (№ 318 от 24.10.2010 г.) в редакции постановления Правительства Республики Марий Эл от 2 июня 2014 г. № 276 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 24 ноября 2010 г. № 318», «О новой системе оплаты труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерству культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл» (№ 241 от 04.08.2011 г.) в редакции постановления Правительства Республики Марий Эл от 5 июня 2014 г. № 289 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 4 августа 2011 г. № 241», и утвержденными этими постановлениями Положений об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и образования Республики Марий Эл.

3.2. Государственные бюджетные, казенные и автономные учреждения искусства Республики Марий Эл вправе применять Положение для установления условий оплаты труда своих работников.

Заработная плата работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Марий Эл (без учета премий, надбавок и доплат), перешедших на новую систему оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий, надбавок и доплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл (далее – ЕТС), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае, если заработная плата работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Марий Эл в соответствии с новой системой оплаты труда окажется меньше заработной платы новой системы оп-

латы труда, работникам производится доплата в размере разницы между заработной платой в соответствии с новой системой оплаты труда и заработной платой выплачиваемой на основе ЕТС, до возникновения у них права на получение заработной платы большего размера вследствие ее увеличения (индексации).

3.3. С 1 января 2015 г. в учреждениях и предприятиях устанавливается минимальный размер оплаты труда 5965 рублей (основание: ФЗ № 408-ФЗ «О внесении изменений в ФЗ № 8-ФЗ от 19.06.2000 г. «О минимальном размере оплаты труда»).

3.4. Меры социальной поддержки работников государственных учреждений и предприятий осуществляются на основании Закона РМЭ «О культуре» и коллективных договоров:

– дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 14 календарных дней;

– с учетом финансовых и производственных возможностей дополнительный отпуск сверх ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней, если на это есть дополнительные финансовые средства.

3.5. Стороны согласовали: системы оплаты труда для работников государственных учреждений и предприятий устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл (основание: ст. 144 ТК РФ в ред. ФЗ № 90-ФЗ от 30.06.2006 г., Постановление Правительства РФ № 605 от 22.09.2007 г.).

3.6. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства устанавливаются коллективными договорами, отраслевыми территориальными (районными) соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами РМЭ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.7. Работодатели отрасли культуры производят выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, по основаниям ст. 142 Трудового кодекса РФ приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой де-

нежной компенсации, в размере, предусмотренном коллективным договором.

3.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой денежной компенсации, в размере, предусмотренном коллективным договором, но не ниже размера, определенного ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Оплата труда в нерабочие праздничные дни творческих работников по основаниям ст. 153 ТК РФ (в ред. ФЗ № 90-ФЗ в ред. от 30.06.2006 г.) может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения профсоюзного органа (основание ст. 154 ТК РФ).

3.11. Стороны согласовали: особенности регулирования оплаты труда, режима труда и отдыха творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, средств массовой информации и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений устанавливаются коллективными договорами, трудовым договором, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного профоргана, Положений по оплате труда, поименованных в п. 3.1 настоящего Соглашения, и норм ст. 151 ТК РФ, ст.ст. 94, 96, 113, 153, 157 и 268 Трудового кодекса РФ (в ред. ФЗ № 90-ФЗ от 30.06.2006 г.).

3.12. Установление системы стимулирования труда работников работодатель осуществляет по согласованию и с соблюдением процедуры учета мнения профсоюзного органа и норм труда.

Согласно Положению Системы стимулирования труда могут устанавливаться коллективным договором или приложением к коллективному договору.

3.13. При совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работника от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (основание: ст. ст. 60.2, 151 ТК РФ) и Положения.

3.14. Пересмотр и введение норм труда на предприятиях отрасли производится лишь в случае осуществления технических, хозяйственных и организационных мероприятий, повышающих производительность труда или обес-

печивающих улучшение условий труда.

Введение, замена и пересмотр норм труда производится администрацией организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.15. Стороны считают, что экономия средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором может направляться на стимулирующие выплаты на:

- оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости питания, организацию отдыха работников, их семей и другие социальные нужды работников и обучающихся;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

3.16. Конкретные размеры индексации заработной платы не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями. Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

3.17. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

IV. Охрана труда

4.1. Министерство координирует деятельность предприятий, организаций в установленной сфере деятельности по обеспечению охраны труда разрабатывает и утверждает отраслевые комплексные планы по улучшению условий и охраны труда. (Постановление Республики Марий Эл от 23.11.2010 г. № 317).

4.2. Работодатели и выборные органы профсоюза:

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (основание: ст. 212 ТК РФ в ред. ФЗ № 90-ФЗ от 30.06.2006 г.).

4.3. Работодатели:

- принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- организуют проведение мероприятий в соответствии с требованиями Специальной оценки условий труда на рабочих местах отдельных категорий работников культуры в соответствии с приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (зарегистрирован Минюстом России 21 марта 2014 г. № 31689);
- ежегодно проводят расчет потребности в средствах на финансирование мероприятий по охране труда, совместно с профсоюзным комитетом определяют приоритеты и заключают соглашения по охране труда на предстоящий период;
- разрабатывают с участием профсоюзного органа Соглашение по охране труда;
- обеспечивают приобретение и выдачу за счет средств предприятия спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда и работах, связанных с загрязнением;
- организуют проведение обязательных медицинских осмотров работников, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание в соответствии с требованиями охраны труда.

4.4. На предприятиях, организациях по инициативе работодателя или по инициативе работников либо их представительного органа (профкома) согласно требованиям ст. 218 Трудового кодекса РФ в обязательном порядке с участием профсоюзного органа создаются комиссии по охране труда.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и профсоюзной организации по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах.

4.5. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется работодателями в отделении Фонда социального страхования РФ по РМЭ.

4.6. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по государственному социальному страхованию Работодатели совместно с Профсоюзом образуют комиссию по социальному страхованию.

4.7. Решение о распределении средств соцстраха принимает комиссия по социальному страхованию организации с участием выборного профсоюзного органа предприятия, организации.

4.8. Выплата пособий по социальному страхованию осуществляется через бухгалтерии предприятий, организаций. Ответственность за правильностью начисления и расходования средств государственного страхования несет работодатель.

4.9. Распределение путевок на санаторно-курортное лечение и детский отдых осуществляется комиссией с участием выборного профсоюзного органа по нормативам согласно Постановлению Правительства РМЭ № 7 от 17.01.2006 г. «Об организации санаторно-курортного лечения работников бюджетной сферы республики».

V. Предупреждение безработицы и содействие занятости

5.1. В соответствии со ст. 82 Трудового кодекса РФ стороны согласовали критерии массового увольнения:

– на предприятиях, организациях отрасли культуры к критерии «массовое увольнение» относится единовременное сокращение численности или штата более 10%;

– при принятии решения о сокращении численности или штата организации независимо от ее ведомственной подчиненности, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению (более 10%) - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (основание: п. 2 ч. 1 ст. 81, ст. 82 ТК РФ).

5.2. Работодатель с участием соответствующего выборного органа Профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами, коллективным договором и Отраслевым соглашением.

5.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Квалификация работников бюджетной сферы определяется на основе аттестации.

С учетом требований ст. 374 Трудового кодекса РФ работодатель предоставляет гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов.

Работодатель предупреждает каждого работника о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца.

5.4. Профсоюз в составе профсоюзной стороны республиканской трехсторонней комиссии добивается исполнения обязательства Правительства РМЭ по республиканскому Соглашению:

- об обеспечении финансирования учреждений культуры, искусства, образования, печати;
- о недопущении передачи в собственность коммерческих структур зданий и помещений, в которых расположены учреждения культуры, искусства, творческих союзов, сооружений, печати.

5.5. Районные и первичные профорганизации:

- добиваются при заключении районных отраслевых соглашений и коллективных договоров предприятий, организаций всех форм собственности включения обязательств работодателей по сохранению и созданию новых рабочих мест, закрепляют в коллективных договорах льготы и гарантии для высвобождаемых работников;
- контролируют соблюдение трудовых прав членов профсоюза в период высвобождения рабочих мест, оказывают материальную помощь особо нуждающимся членам профсоюза.

VI. Защита трудовых прав Профсоюзом

6.1. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами коллективного договора, Отраслевого соглашения, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, в том числе профсоюзного комитета, не подлежат применению.

6.2. Интересы работников учреждения, организации культуры и искусства при заключении коллективного договора, при реализации права на участие в управлении организацией, при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация (ст. 29 ТК РФ).

6.3. В соответствии с нормами ст. 53 Трудового кодекса РФ устанавливаются основные формы участия представительного органа работников (профкома) в управлении организацией:

- учет мнения представительного органа (профкома) по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- проведение представительным органом (профкомом) консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение профкомом от работодателя информации по вопросам трудовых отношений и заработной платы;
- разработка и предложение профсоюзного варианта коллективного договора, внесение дополнений, ведение переговоров и заключение коллективного договора.

6.4. Профсоюзные органы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок сообщить соответствующему профоргану профсоюза работников культуры о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

6.5. При принятии решения работодателем о возможном расторжении трудового договора по основаниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ (п. 2, 3, 5) с работником, являющимся членом профсоюза, данные мероприятия осуществляются только с учетом выполнения следующих норм ст. ст. 372, 373 Трудового кодекса РФ:

- работодатель направляет в выборный профсоюзный орган организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения;
- выборный профсоюзный орган в течение пяти рабочих дней со дня получения проекта рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме;
- в дальнейшем профком в защиту члена профсоюза вправе провести дополнительные консультации с работодателем, а при необходимости обжаловать решение работодателя в органах Государственной инспекции труда РМЭ.

Данная практика профсоюзной защиты распространяется только на членов профсоюза.

6.6. Члены Российского профсоюза работников культуры в отличие от несоюзного коллеги за счет средств и возможностей Профсоюза дополнительно обеспечиваются следующими правами:

- прямой защитой профорганов при трудовых спорах, аттестации, тарификации, переводе на другую работу, увольнении;
- правом на бесплатную юридическую помощь, получение документов, регулирующих трудовые отношения;
- правом представления на награждение за заслуги перед профсоюзным движением, в том числе Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры и Почетной грамотой Центрального комитета РПРК;
- правом на получение единовременной материальной помощи при тяжелых семейных обстоятельствах из профвзносов первичной, районной, республиканской организаций профсоюза.

6.7. За счет средств рескома профсоюза с 1 апреля 2015 года по 1 апреля 2018 года в дополнение к государственному устанавливается профсоюзное страхование членов профсоюза, получивших увечья на производстве:

- несчастный случай со смертельным исходом – дополнительное профсоюзное единовременное пособие семье члена профсоюза в сумме 3000 рублей;
- тяжелый несчастный случай на производстве с переводом пострадавшего члена профсоюза на группу инвалидности – дополнительное профсоюзное пособие – 2500 рублей;

Средства выделяются по представлению профсоюзного комитета на основе выписки из постановления профкома и копии акта о тяжелом несчастном случае.

6.8. Гарантии деятельности профсоюзных организаций:

6.8.1. Профсоюз заключает Отраслевое соглашение и на его основе является юридическим лицом, представляющим трудовые права и интересы всех работников культуры, искусства, образования, печати.

6.8.2. Районные советы (райкомы) профсоюза заключают территориальное Отраслевое соглашение с органами местного самоуправления, включают в Соглашение систему оплаты труда работников муниципальных учреждений района, устанавливают с работодателем трудовые гарантии, стимулирующие и компенсационные выплаты работникам отрасли на территории соответствующего муниципального.

6.8.3. Работодатели:

– по основаниям ст. 377 Трудового кодекса РФ ежемесячно бесплатно перечисляют на счета профсоюзных органов членские профсоюзные взносы;

– сохраняют заработную плату неосвобожденному профсоюзному активу и выплату командировочных расходов на период проведения республиканских, районных конференций, пленумов, президиумов рескома профсоюза и обучения профактива;

– представляют неосвобожденным профработникам свободное время на условиях коллективного договора;

– по основаниям ст. 377 Трудового кодекса и колдоговора производят доплату руководителю выборного профсоюзного органа за счет средств работодателя.

6.8.4. Представители выборного профсоюзного органа вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных Профсоюзам прав.

6.8.5. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности условия, в том числе оборудование, помещения, средства связи, в соответствии с коллективным договором.

6.8.6. Профсоюз сохраняет за собой право коллективных действий, включая забастовку, в защиту экономических, трудовых и социальных прав работников отрасли, в случаях невыполнения работодателем колдоговора, Соглашения.

VII. Условия, порядок и гарантии реализации Соглашения

7.1. Настоящее Соглашение заключено на 2015-2018 годы, вступает в силу с момента подписания сторонами.

Стороны имеют право продлить действие (пролонгировать) Соглашения сроком до трех лет (основание ст. 48 ТК РФ).

7.2. В Соглашение по взаимному согласию представителей сторон в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения.

7.3. В случае реорганизации представителя сторон Соглашения его права и обязанности переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения.

7.4. Контрольные функции за выполнением Соглашения в организациях исполняют выборные профсоюзные органы и работодатели. Итоги выполнения обязательств сторон подводятся на президиуме, пленуме рескома профсоюза работников культуры с участием представителей работников и работодателей или заседании коллегии Министерства.

Министр
культуры, печати и по делам
национальностей Республики
Марий Эл

М. Васютин

Председатель
Марийской республиканской
организации Российского
профсоюза работников культуры

В. Ушнурцев