

Министр печати и информации
Республики Мордовия




В.В.Маресьев

«15» декабря 2015 г.

Председатель Мордовской
республиканской организации
Российского профсоюза
работников культуры




Н.Н. Николаевская

«15» декабря 2015 г.

**Отраслевое соглашение
между Министерством печати и
информации Республики Мордовия и
Мордовской республиканской
организацией Российского профсоюза
работников культуры
на 2016 – 2018 годы**

Отраслевое соглашение
прошло уведомительную регистрацию

«14» января 2016 г. № 115

Председатель
Государственного комитета
Республики Мордовия
по труду и занятости населения




Д.М. Борисов

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Соглашение (далее Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия, а также нормативными и правовыми актами в сфере социально-трудовых отношений и направлено на защиту социальных и экономических прав работников отрасли и регулирование 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 договорах и трудовых договорах.

1.2. Соглашение заключено на 2016-2018 годы, вступает в силу с 1 января 2016 года и действует по 31 декабря 2018 года включительно.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

работники организаций и учреждений средств массовой информации, подведомственных Министерству печати и информации Республики Мордовия (далее - работники) в лице их полномочного представителя – Мордовской республиканской организации Российского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз), действующий на основании Устава, утвержденного учредительным съездом Профсоюза 7 сентября 1990г.;

- работодатели организаций и учреждений средств массовой информации, подведомственных Министерству печати и информации Республики Мордовия, в лице их представителя Министерства печати и информации Республики Мордовия (далее - Министерство).

1.4. 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 определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.5. В период действия Соглашения профсоюз не организует забастовки и иные массовые выступления работников в случае выполнения работодателем Соглашения.

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

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.

1.8. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в рассмотрении социальных гарантий

и мер социальной поддержки работниками при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.9. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до органов государственной власти Республики Мордовия, органов местного самоуправления, предприятий, организаций, учреждений средств массовой информации, территориальных (районных) и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

2. Оплата труда

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

2.2. Система оплаты труда работников государственных учреждений Республики Мордовия в области печатных средств массовой информации организаций устанавливается в соответствии с законом Республики Мордовия от 28 октября 2008 года № 95-з «Об основах организации оплаты труда работников государственных учреждений Республики Мордовия», Указом Главы Республики Мордовия от 28 октября 2008г. № 202 -УГ «Об установлении базовых окладов (базовых должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Мордовия» и Примерным положением об оплате труда, утверждённым постановлением Правительства Республики Мордовия 29 октября 2008 года № 490.

2.3. Системы оплаты труда работников автономных некоммерческих организаций, автономных учреждений по оказанию государственных услуг в сфере средств массовой информации, открытых акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учётом рекомендаций Российской и Мордовской республиканской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и мнения Профсоюза.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем 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.

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный ему за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда.

2.5. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры и условия для установления следующих видов выплат стимулирующего характера:

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

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

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) работника допускается ссылка на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия.

2.7. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями без проведения специальной оценки условий труда.

Работодателям необходимо принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

2.8. Повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливается работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, но не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.9. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

2.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью определённую на этот период норму рабочего времени и выполнившего

нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в соответствии со ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

2.11. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 15 - 30% ниже оклада руководителя.

Размеры окладов главного бухгалтера устанавливаются на 20 - 40% ниже оклада руководителя.

Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал федерального учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается Правительством Республики Мордовия.

2.12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

2.13. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.14. Время простоя оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации:

- по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

2.15. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены 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 представительного органа работников.

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

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

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 выборной профсоюзной организацией 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, постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (зарегистрировано в Минюсте России 05.12.2002 № 3999).

3.2. Работодатель обязан обеспечить:

- в организациях с численностью, превышающей 50 человек, 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 аккредитованная организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемый по гражданско-правовому договору (ст. 217 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);

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также 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).

- 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);

- организацию проведения специальной оценки условий труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

- 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;

- перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;

- создание для инвалидов условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;

- 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);

- санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием 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);

- 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) и в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

- 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);

- перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, собственными транспортными средствами либо за счет собственных средств (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);

- проведение других мероприятий.

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. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя осуществляют:

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

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

- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;

- контроль за выполнением работодателем 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).

4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

4.2. Работодатель устанавливает следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

- неполная рабочая неделя.

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

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

4.5. 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.

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

4.7. Продолжительность работы женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (пункт 1.3 Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 2988/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», пункт 13 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

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

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым 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.

4.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, продолжительность которого не может составлять менее 7 календарных дней;

- работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью, установленной коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка, но не менее трех календарных дней;

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными

договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.11. 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.

4.12. 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, установленных 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.

4.13. 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, привлекают к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом, коллективным договором, трудовым договором.

4.14. 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 перечнем работ, профессий, должностей этих работников, утвержденным Правительством Российской Федерации, 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 критериями массового высвобождения работников, установленными законодательством Российской Федерации.

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

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, с учетом преимущественного права на оставление на работе в соответствии с 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 под роспись. 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 оплачиваемое время в течение рабочего дня для поиска работы.

Продолжительность этого времени определяется коллективным договором.

6.6. Исходя из финансовых возможностей учреждения, 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 в связи с сокращением численности или штата, предоставлять преимущественное право трудоустройства в данную организацию, учреждение 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 создаёт условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников и безработных в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации, учреждения.

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

6.10. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходного пособия с учетом пункта 64 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, учреждения.

7.1. Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам несчастным случаем на производстве, профессиональным заболеванием, связанным с исполнением трудовых обязанностей, регулируются Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и

увольнения очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы.

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

7.6. Работодатели и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий.

8. Обязанности сторон в области социально - трудовых отношений

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

- обеспечивать соблюдение в организациях, учреждениях средств массовых информаций трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально – трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников организаций, учреждений средств массовой информации в соответствии с трудовым законодательством;

- защищать интересы организаций и учреждений отрасли в органах представительной и законодательной власти по вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности

8.2. При изменении типа бюджетных учреждений проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

9. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

9.1. Работодатель:

9.1.1. Соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.1.2. Безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

9.1.3. Передает в бесплатное пользование выборному органу профсоюза, находящиеся на балансе Работодателя, 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 Работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором.

9.1.4. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

9.1.5. Содействует профсоюзным органам в использовании собственных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организаций и учреждений культуры.

9.1.6. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.1.7. Производит отчисления профсоюзным органам на проведение социально-культурной и иной работы в коллективах в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда в соответствии с п.4.18 Соглашения между Мордовским республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия», Союзом промышленников и предпринимателей Республики Мордовия и Правительством Республики Мордовия на 2016-2018 годы.

9.2. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной и творческой работы с сохранением средней заработной платы.

9.3. Работодатель и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы профсоюза работников, не освобождённых от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных законодательством Российской Федерации.

9.4. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения, организации и принимается во внимание приощрении работников.

10. Контроль выполнения Соглашения

10.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, а также соответствующими органами по труду.

Выборные профсоюзные органы и работодатели вправе обратиться по вопросам выполнения Соглашения к представителю противоположной стороны Соглашения.

10.2. Выборные профсоюзные органы и работодатели осуществляют контроль за выполнением Соглашения и представляют информацию о выполнении Соглашения в Профсоюз.

10.3. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на Президиуме Профсоюза и (или) коллегиальных заседаниях Министерства с оформлением соответствующего решения.

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 № 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. Министерство 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 невыполнение своих обязательств по Соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, Профсоюз и лица, входящие в его руководящие органы, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. Заключительные положения

12.1. Действующее Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, изъявивших на то свое согласие.

12.2. В случае отсутствия в организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

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

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. 47 и 49 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.

