

Соглашение между городским профсоюзным
комитетом организаций культуры
г. Дзержинска и Департаментом культуры
администрации г. Дзержинска по
обеспечению правовых и социально-
экономических прав и гарантий работников
учреждений культуры на 2015-2017г.
г. Дзержинск
2015г.

1. Общие положения

Настоящее соглашение (далее Соглашение) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в рамках которого его участники контролируют соблюдение установленных норм и условий труда, а также социальные гарантии и льготы. Устанавливаемые нормативными Российской Федерации, Нижегородской области, города Дзержинска, коллективными договорами для работников учреждений культуры в целях обеспечения стабильности их работы, защиты прав и решения социально-экономических проблем.

1.1 Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышение уровня жизни работников организаций и учреждений культуры г. Дзержинска.

1.2 Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ, Федеральном законе от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашении между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры 9РПК), Законе Нижегородской области от 27.04.1999г. № 40-3 «О социальном партнерстве», Отраслевым соглашением между Министерством культуры Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Российского профессионального союза работников культуры по обеспечению правовых и социально-экономических прав и

гарантий работников культуры Нижегородской области на 2012-2015 г.,
Соглашением между администрацией

1.3 Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей учреждений культуры г. Дзержинска, первичные профсоюзные организации которых входят в объединенный комитет Нижегородской организации Российского профсоюза работников культуры.

1.4 сторонами Соглашения являются:

- представитель работодателей – Департамент культуры г. Дзержинска;
- представитель работников-городской профсоюзный комитет (далее-Профсоюз)

1.5 стороны достигли соглашения в том, что:

Профсоюз работников культуры, его первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников в учреждениях культуры г. Дзержинска:

- при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений;
- при ведении переговоров по защите профессиональных и социально-трудовых прав;
- по вопросам оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, увольнения по инициативе работодателя;
- условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки коллективов и отдельных работников;

Непосредственно в организациях и учреждениях культуры регулирование трудовых. Профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективного договора. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности организации, учреждения и их финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные гарантии работникам по сравнению с нормами и положениями трудового законодательства РФ, законами Нижегородской области и настоящего Соглашения;

1.6 В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;

1.7 Обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников учреждений культуры города Дзержинска.

1.8 Ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых 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 в случае невыполнения принятых

обязательств несут ответственность в соответствии со ст. ст. 54,55 Трудового Кодекса РФ.

1.9 Департамент культуры г. Дзержинска и Профсоюз обеспечивают доведения текста Соглашения до организаций в течение месяца со дня его подписания и содействуют его реорганизации;

1.10 Соглашение заключено на три года, вступает в силу с момента его подписания.

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций и интересов, стороны-участники обязуются:

2.1 Содействовать соблюдению в учреждениях культуры города законодательства о труде Российской Федерации.

2.2 Способствовать улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников в соответствии с ТК РФ, законами Нижегородской области, муниципальными правовыми актами г. Дзержинска.

2.3 систематически анализировать социально-экономическое положение работников и защищать в законодательных и исполнительных органах власти всех уровней свои предложения, направленные на решение социально-трудовых проблем работников учреждений культуры.

2.4 Проводить аттестацию педагогических работников при участии представителей профсоюза.

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

2.6 В установленном порядке в пределах компетенции каждой из сторон обращаться в органы государственной власти Нижегородской области и г. Дзержинска для решения следующих вопросов:

- повышение заработной платы работников учреждений культуры;
- увеличение удельного веса расходов на финансирование культуры при формировании бюджета города Дзержинска;
- содействие оздоровлению и санаторно-курортному лечению, решение жилищных проблем работников учреждений культуры

2.7 Принимать участие в совершенствовании системы оплаты труда в отрасли.

2.8 Обмениваться законодательными и нормативными документами по социально-трудовым вопросам и направлять друг другу высылаемые в подведомственные организации материалы.

3. Гарантии обеспечения занятости работников

3.1 Стороны договорились считать массовым высвобождением работников, увольняемых в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности(штата) за определенный календарный период:

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

б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более- в течение года;

Стороны считают, что в случае массового высвобождения будут содействовать выполнению мер, направленных на обеспечение занятости работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, установленных Соглашением и коллективными договорами.

3.2 Работодатели направляют на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3 Работодатели предоставляют в порядке, определенном коллективным договором и в пределах собственных (внебюджетных) средств, свободное время для поиска работы (количество часов оговаривается в коллективном договоре) с сохранением заработной платы работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов.

3.4 Стороны считают, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов закрепляется, помимо лиц, указанных в законодательстве (ст. 179 ТК РФ), за работниками предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии по возрасту), работниками, проработавшими в организациях и учреждениях культуры не менее 10 лет.

Профсоюз:

3.5 Принимает участие в проведении экспертизы экономической обоснованности массовых сокращений и по возможности предотвращает их.

3.6 Организует обучение и консультации профсоюзного актива по законодательству о занятости.

3.7 Отстаивает интересы членов профсоюза при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации и принимает меры по защите их законных прав.

4. В области оплаты труда

Порядок оплаты труда работников учреждений культуры г. Дзержинска определяется постановлениями главы администрации г. Дзержинска и включается в коллективные договоры, иные локальные нормативные акты (Положением об оплате труда учреждений, разработанных в соответствии с постановлением

4.1 в соответствии с положениями об оплате труда учреждений (утвержденными руководителями

Устанавливается исходя из:

- базового фонда оплаты труда работников по штатному расписанию и тарификации с учетом компенсационных (обязательных) выплат за условия труда, отклоняющихся от нормальных. Доплат за дополнительную работу, не входящих в круг должностных обязанностей работников;

- стимулирующих выплат в соответствии с системой материального стимулирования, закрепленной в положении об оплате труда каждого учреждения.

4.2 Работодатели обязаны своевременно выплачивать заработную плату работникам не реже, чем каждые полмесяца (согласно ст.136 ТК РФ) в денежной форме и с выдачей расчетных листков. Сроки и порядок выдачи заработной платы должны быть указаны в коллективном договоре.

4.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждений формируется за счет бюджетных средств, направленных на оплату труда, и не может быть менее 30 %.

4.4 Виды и размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников и закрепляются в коллективных договорах и Положениях, разрабатываемых работодателями по согласованию с профсоюзными органами учреждений.

4.5 Система компенсационных выплат, в том числе оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие дни, сверхурочная работа, и в других случаях устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами (ст.135 ТК РФ).

4.6 Размеры дифференцированных доплат за условия труда определяются организациями и учреждениями культуры самостоятельно, как правило, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и включаются в коллективные договоры или иные локальные нормативные акты.

4.7 При разработке отраслевой системы оплаты труда стороны отстаивают принципиальные позиции, направленные на обеспечение государственных гарантий в уровнях оплаты труда и увеличение размеров заработной платы.

4.8 стороны проводят мониторинг порядка своевременной оплаты труда, сохранения компенсационных выплат, доплат и надбавок.

4.9 О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ).

Работодатели обязуются:

4.10 Не освобожденным от основной работы председателям и членам профкомов при выполнении ими общественных обязанностей в интересах работников, предоставлять свободное от работы время на условиях, предусмотренных коллективным договором.

4.11 Информировать выборные органы профсоюзной организации о случаях несвоевременной выплаты заработной платы работникам учреждений культуры.

4.12 В соответствии с Положениями об оплате труда учреждений выплачивать работникам АУП ежемесячную надбавку к окладу за выслугу лет в зависимости от стажа работы в учреждении.

4.13 Выплачивать педагогическим работникам ежемесячную надбавку к окладу за выслугу лет в зависимости от общего педагогического стажа.

Профсоюз обязуется:

4.14 Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

-обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений (ст. 5.27-5.34 КоАП РФ);

-вести переговоры (консультации) с работодателями в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

5. Режим труда и отдыха

5.1 Режим труда и отдыха в учреждениях культуры устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ)

5.2 Работодатель по соглашению с работником может устанавливать гибкие и индивидуальные графики работы для женщин, имеющих детей-инвалидов, родителей в неполных семьях и др.

5.3 Продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы педагогических работников определяется Правительством РФ.

5.4 Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, с письменного согласия работника. Привлечение к сверхурочным работам преподавателей 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 ТК РФ.

5.5 Допускается привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в порядке, устанавливаемом коллективным договором, с письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.113 ТК РФ).

5.6 Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от.01.10.2002 г. № 724).

Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренным действующим законодательством (ст.124 ТК РФ).

5.7 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (от 3-х до 14-ти календарных дней) предоставляются в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

5.8 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ);

5.9 В случае, если возникает производственная необходимость отзыва работника из очередного отпуска на работу, решение принимается при согласии работника (ст.125 ТК РФ).

5.10 Учреждения, с учетом своих финансовых возможностей, могут предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска до 3-х дней по семейным обстоятельствам:

- смерти близких родственников,
- бракосочетания,
- рождения ребенка (для отца).

Конкретное количество дней устанавливается коллективным договором.

5.11 Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст.128 ТК РФ).

5.12 Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск до одного года. Порядок и условия предоставления отпуска определяются учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения(ст.335 ТК РФ).

6. В области улучшения условий и охраны труда

Департамент культуры:

6.1 В целях реализации норм ТК РФ, ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, окружающей среды, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

Работодатели обязаны:

6.2 Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 ТК РФ).

6.3 Организовывать обучение и инструктаж работающих, а также обучение и проверку знаний по охране труда руководящих работников и специалистов не реже, чем один раз в три года.

6.4 Обеспечить проведение аттестации рабочих мест по охране труда.

6.5 Организовать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров педагогических работников, работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, в т.ч. работающих на компьютерах и копировальной технике.

6.6 Осуществлять контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по труду силами ответственных руководителей, инженеров по охране труда и уполномоченных лиц выборных органов первичной профсоюзной организации.

6.7 Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации информацию и документы, касающиеся охраны труда работников (ст.212 ТК РФ).

6.8 Сообщать о всех несчастных случаях профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации (ст.370 ТК РФ).

6.9 Улучшать санитарно-бытовые условия работающих.

Департамент, работодатели и профсоюз принимают участие:

- в разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- в проведении проверок состояния условий и охраны труда в организациях, подготовке совместных предложений по их предупреждению.

Выборные органы профсоюза совместно с представителями работодателя осуществляют:

- контроль за выполнением учреждениями культуры требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников (ст.370 ТК РФ);

- формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда;
- работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

7. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

Работодатели:

7.1 Могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре (соглашении), в пределах собственных средств:

- производить частичную компенсацию оплаты за обучение детей сотрудников в ДМШ, ДШИ г. Дзержинка;
- производить частичную компенсацию стоимости проезда к месту проведения Всероссийских и Международных конкурсов для детей сотрудников;
- сохранять средний заработок за время прохождения обязательных медосмотров для работников учреждений;
- премировать при выходе работника на пенсию.

7.2 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (а также отцу), коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Дополнительный отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску, либо использован отдельно(ст.116).

7.3 Руководители могут предусматривать отчисление финансовых средств выборным органам профсоюза первичной профсоюзной организации на организацию и проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере, предусмотренном коллективными договорами учреждений (ст.377 ТК РФ).

7.4 Обязательному согласованию с выборными профсоюзными органами в учреждениях культуры г. Дзержинска подлежат:

- изменение существенных условий трудового договора (ввод режима неполного рабочего времени)- ст.74 ТК РФ;
- порядок проведения аттестации - ст.82 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам - ст. 99 ТК РФ;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни -ст.113 ТК РФ;
- дополнительные оплачиваемые отпуска-ст.116 ТК РФ;
- системы оплаты и стимулирования труда - ст.135 ТК РФ;
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы - ст.136 ТК РФ;

- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни - ст.153 ТК РФ;
- введение, замена и пересмотр норм труда - ст.162 ТК РФ;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений ст.180 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка ст.190 ТК РФ;
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников ст. 212 ТК РФ.

8. В сфере развития социального партнерства

Профсоюз обязуется:

- 8.1 Оказывать практическую и методическую помощь членам профсоюза по вопросам правового регулирования трудовых отношений и заключения трудовых договоров и коллективных договоров.
- 8.2 Проводить необходимую культурно- массовую и физкультурно-оздоровительную работу.
- 8.3 Участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров между работниками и работодателем с целью защиты интересов работников – членов профсоюза в случае нарушения их законных прав и интересов. Принимать конкретные решения по конфликтам и спорным вопросам после взаимных консультаций.
- 8.4 Предоставлять материальную помощь членам профсоюза, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации.
- 8.5 Обеспечить правовую помощь членам профсоюза, разбор жалоб и заявлений по всем вопросам, касающимся защиты прав работников, по отпускам, пенсиям, оплате больничных листов, приему и увольнению, сокращению, вопросам охраны труда и техники безопасности, оплате труда и предоставлению социальных льгот, а также защиту прав и законных интересов членов профсоюза в государственных, судебных органах.
- 8.6 Добиваться улучшения и обеспечения безопасных условий труда.
- 8.7 Поддерживать работодателя в его действиях, направленных на:
 - повышение материального благосостояния работников;
 - повышение профессионального мастерства работников, их экономической грамотности, уровня культуры, уважения к труду.
- 8.8 Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с администрацией г. Дзержинска, участвуя в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов. Направленных на совершенствование законодательной базы культуры, усиления социальной защищенности работников ДМШ и ДШИ.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

- 9.1 Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители:
 - обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать деятельности его профсоюзных органов;

-предоставляют выборному органу профсоюзной организации учреждений культуры бесплатно необходимые помещения для работы профоргана и проведения собраний работников, хранения документации, а также создают другие дополнительные условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа, предусмотренные ст.377 ТК РФ;

-не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

-обеспечивают, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление на расчетные счета Профсоюза членских профсоюзных взносов в порядке, установленном Коллективным договором (Соглашением).Перечисление денежных средств производится в полном объеме и одновременно с начислением заработной платы;

-своевременно рассматривают обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов, а в случае их отклонения направляют профоргану письменный мотивированный ответ;

-предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

- признают, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников в рабочее время допускается по согласованию сторон;

- содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организаций и учреждений культуры(ст.17 ФЗ от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.2 Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и иной деятельности;

-члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзных организаций, создаваемых в учреждениях совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором;

-члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом,

освобождаются от работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе выборного органа признается значимой для деятельности учреждений и принимается во внимание при поощрении;

- увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации в соответствии со ст.376 ТК РФ в течение выборного срока и двух лет после окончания допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и вышестоящего выборного органа профсоюза.

9.3 Стороны совместно принимают решение о награждении работников отраслевой наградой – Почетной грамотой Министерства культуры Нижегородской области и Нижегородской областной организации профсоюза работников культуры, и другими ведомственными и отраслевыми наградами.

10. Действие соглашения, контроль за ходом его выполнения, ответственность сторон

10.1 Стороны обеспечивают доведение текста Соглашения до организаций в течение месяца со дня его подписания, осуществляют постоянный контроль за реализацией настоящего Соглашения. Информирова друг друга о своих действиях, касающихся финансирования учреждений, трудовых социально-экономических и профессиональных интересов работников ДМШ и ДШИ, предоставляют возможность участия представителей профсоюза на заседаниях Департамента, на Пленумах и Конференциях НООРПРК (Нижегородская областная организация Российского профсоюза работников культуры) при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

10.2 Контроль за выполнением Соглашения осуществляется комиссией, созданной на паритетных началах.

10.3 Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение, возлагается на работодателей. Стороны принимают меры по устранению нарушений Соглашения.

10.4 В период действия Соглашения Профсоюз работников культуры содействует урегулированию конфликтов всеми возможными способами и не организует коллективных действий по вопросам, отраженным в Соглашении.

10.5 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 действующее Соглашение.