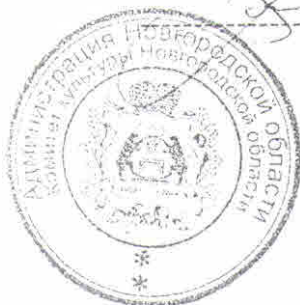


Председатель комитета
культуры
Новгородской области



С.Б.Богданов

Председатель региональной
организации Российского
профсоюза работников



В.Н.Кобыляну

« 28 » марта 2013г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Новгородской региональной организацией
Российского профсоюза работников культуры и
Комитетом культуры Новгородской области по
обеспечению социально-экономических и правовых
гарантий работников отрасли.

Зарегистрировано в Комитете труда и занятости
Новгородской области

Регистрационный № 15 2013 г.

СЛУЖАЩИЙ СТАРШЕЙ
КАТЕГОРИИ 2-го РАЗРЯДА
должность

подпись

М.П.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между региональной организацией Российского профсоюза работников культуры и Комитетом культуры Новгородской области по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее отраслевое Соглашение заключено в соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Трудовым Кодексом РФ, Уставом Российского профсоюза работников культуры Отраслевым Соглашением между Российским профсоюзом работников культуры и Министерством культуры, другими законами и иными нормативными правовыми актами с целью обеспечения устойчивой работы учреждений и организаций защиты социально-экономических прав работников отрасли, регулирования вопросов занятости, социально- трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей. Соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли.

Сторонами Соглашения являются:

Работники организаций и учреждений культуры, финансируемые из областного бюджета, (далее работники) в лице представителя региональной организации Российского профсоюза работников культуры (далее- обком профсоюза).

Работодатели: в лице их представителя Комитета культуры Новгородской области (далее- Комитет культуры).

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

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

1.3. Действие Соглашения распространяется на всех работников и работодателей, уполномочивших соответствующих представителей сторон разработать и заключить его от их имени, а также работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения и учитываются при заключении коллективных договоров в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Действие Соглашения распространяется на всех работников отрасли за исключением пунктов, сформированных исключительно в интересах членов профсоюза, гарантом выполнения которых является профсоюз.

В полном объеме Соглашение может распространяться на работников, не являющихся членами профсоюза, при наличии их соответствующего заявления об удержании 1% из заработной платы и перечисления этих средств профсоюзам.

1.5. Соглашение заключено на 2013 -2015 годы и вступает в силу со дня подписания. По истечении указанного срока стороны могут продлить срок его действия или заключить новое Соглашение.

Стороны заключившие настоящее Соглашение не могут в течение срока его действия в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

До вступления в силу нового Соглашения применяются положения, предусмотренные настоящим Соглашением.

1.6. В течение срока действия данного Соглашения в него, по взаимной договоренности сторон, могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников отрасли.

1.7 Соглашение заключено с учетом действующего на момент подписания законодательства, устанавливает минимальные социальные гарантии работникам отрасли и не ограничивает право расширения этих гарантий в трудовых коллективах через коллективные договоры, при наличии дополнительных финансовых средств.

1.8. Стороны обязуются использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение трудовых споров и конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения (забастовок).

Возникшие коллективные трудовые споры в период действия настоящего Соглашения, будут решаться в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.9. Соглашение может служить основой при заключении коллективных договоров и соглашений на территориальном уровне и уровне трудовых коллективов отрасли независимо от форм собственности. При этом стороны признают первичные профсоюзные организации и их органы единственными полномочными представителями коллективов учреждений и организаций отрасли при разработке и заключении коллективных договоров (Соглашений) и ведении переговоров с работодателями по социально-экономическим вопросам: оплата труда, социальные гарантии, вопросы изменения организационно-правовых форм и др.

1.10. Коллективные договоры, заключаемые в учреждениях, организациях отрасли не должны содержать положения, устанавливающие права работникам в меньшем объеме, чем предусмотрено настоящим Соглашением и действующим законодательством. Такие положения считаются недействительными.

В случае отсутствия коллективных договоров в организациях и учреждениях, на которые распространяется Соглашение, Соглашение имеет в них прямое действие.

1.11. Стороны обязуются обеспечить возможность присутствия представителей участников Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.12. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения, но не более срока действия настоящего Соглашения.

II. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

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

2.1. Способствовать достижению положительных результатов деятельности учреждений и организаций культуры, содействовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников учреждений и организаций в соответствии с трудовым законодательством.

2.2. При осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации и реорганизации учреждений культуры, изменение статуса бюджетных учреждений проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для обеспечения прав и интересов работников.

2.3. Содействовать соблюдению в организациях и учреждениях отрасли трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Защищать интересы учреждений и организаций отрасли в органах исполнительной власти по вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности.

Комитет культуры:

2.5. Создает благоприятные условия организациям и учреждениям культуры по выполнению работ и услуг для государственных нужд и договорных обязательств, включая обеспечение их деятельности финансовыми ресурсами в соответствии с Законодательством о бюджете.

2.6. Доводит до работодателей нормативные документы и законодательные акты имеющие отношение к их деятельности, а также касающиеся трудовых и социально-экономических прав работников.

2.7. Проводит работу по вовлечению работников в систему повышения квалификации и переподготовки кадров.

2.8. Признает, что все нормативные акты, касающиеся условий труда, заработной платы и здоровья работников отрасли в трудовых коллективах принимаются и осуществляются с участием профкомов, а в отрасли-с участием обкома профсоюза.

Обком профсоюза:

2.9. Консультирует профорганизации, отдельных работников –членов профсоюза по социально-экономическим, правовым вопросам, проводит по заказам профорганизаций экспертизу подготовленных ими проектов колдоговоров (Соглашений).

2.10. Оказывает членам профсоюза помощь в применении налогового законодательства, законов о труде, гражданского и жилищного законодательства проводит среди членов профсоюза работу, направленную на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и технологической дисциплины.

2.11

Принимает совместно с заинтересованными сторонами оперативные меры по рассмотрению коллективных трудовых споров (конфликтов).

Стороны признают, что:

2.12. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникающие на основе трудового договора регулируются в соответствии с Законодательством о труде РФ и не могут ему противоречить.

2.13. Трудовой договор вступает в силу при соблюдении следующих процедур:

-заключения в письменном виде;

-оформления приказа (распоряжения) о приеме на работу, ознакомления с должностными инструкциями, которые объявляются работнику под расписку.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора (контракта).

Переход на письменную форму договорных отношений с ранее принятыми работниками осуществляется по их требованию или с их согласия.

Перевод работников заключивших трудовой договор не неопределенный срок на срочный договор может быть только с их согласия. Трудовой договор с творческими работниками заключается с соблюдением требований Постановления Правительства РФ от 28.04.2007 года № 252.

2.14. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное Законодательством о труде, настоящим Соглашением, коллективным договором.

2.15. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

Перечень профессий и должностей, а также количество единиц, по которым заключается срочный договор, включается в коллективный договор.

Администрация и работники обязаны выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии с ТК РФ и колдоговором, а членов профсоюза в случаях предусмотренных ст.82 ТК РФ, только с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.17. Работодатели гарантируют заработную плату и дополнительные выплаты. Представляют в распоряжение работников материалы, технику, документацию и спецодежду.

2.18 Работники обязаны выполнять положения и инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, правила техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, соблюдать порядок и дисциплину.

2.19.Права работников определены действующим законодательством, настоящим Соглашением, коллективными договорами на уровне учреждений, организаций, а также индивидуальным трудовым договором. Кроме прав, определенных ст.21 ТК РФ работники имеют право:

- на надбавки к зарплате,
- на бесплатные: спежодежду, индивидуальные защитные средства, спецпитание(список профессий утвержден в нормативных актах);
- на оплачиваемые ежегодные отпуска, отпуска по семейным обстоятельствам, учебные отпуска, отпуска по болезни, а также неоплачиваемые отпуска,
- на получение путевок в санатории, на социальные гарантии и льготы, на единовременную материальную помощь из фондов учреждения, организации или профсоюзной организации на бесплатную юридическую консультацию;
- требовать через профсоюз пересмотра трудовых производственных норм;
- принимать участие в разработке колдоговора, положений об оплате труда;
- другие права, предусмотренные колдоговорами, соглашений всех уровней.

Права, вытекающие из настоящего Соглашения, защищаются только для членов профсоюза.

2.20.Стороны Соглашения проводят учебу с руководителями и профсоюзным активом по вопросам трудового, жилищного законодательства и другим правовым вопросам.

2.21.Профсоюзные органы обязуются совместно с инспекциями труда осуществлять надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, добиваться устранения выявленных нарушений.

2.22.Работодатели проводят постоянную работу по обучению персонала, включающую подготовку переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с законодательством РФ.

2.23.Работниками, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ.

2.24.За высокие трудовые достижения работники могут быть представлены к награждению правительственными наградами а также Почетными званиями, Почетными грамотами и другими видами поощрений учрежденными государственными органами власти профсоюзами, работодателями с учетом мнения профсоюзных органов.

III СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны в рамках своих полномочий и возможностей принимают меры по предотвращению массовых увольнений, сохранению кадрового потенциала, а также социальной защиты высвобождаемых работников.

В этих целях:

3.1.Работодатель способствует сохранению рабочих мест, используя все источники финансирования, а в случаях сокращения деятельности с совершенствованием организационных структур, перепрофилированием учреждений, организаций, и их структурных подразделений, полной или частичной приостановкой функционирования, рассматривает в установленном законодательством порядке вопросы перехода на условия неполного рабочего времени. Предельный уровень сокращения установленного законодательством фонда рабочего времени ограничивается в коллективном договоре. Экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест не допускается.

3.2.Комитет культуры будет оказывать помощь подведомственным учреждениям, организациям отрасли в подготовке программ их финансово-экономического оздоровления

,обеспечивающих реальную возможность оперативного восстановления нормального режима работы.

3.3.В случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией учреждений, организаций , а также в связи с сокращением деятельности работодатель письменно уведомляет(не менее, чем за три месяца) об этом органы соответствующей службы занятости населения, обком профсоюза и профсоюзный комитет. Массовым считается высвобождение свыше 10 человек или ликвидация учреждения или его подразделения независимо от численности.

3.4. Работодатель при необходимости создает условия для переподготовки и переквалификации высвобождающихся работников до расторжения трудового договора, принимает меры по их возможному трудоустройству.

3.5.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 льготами на срок, установленный коллективным договором;

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

3.6.Обком профсоюза и комитет культуры осуществляют контроль за тем, чтобы высвобождение работников в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением штатов проводилось после предупреждения работников не менее , чем за два месяца, а также соблюдением других гарантий социальной защиты и права на труд.

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

3.7.Обком профсоюза оказывает самостоятельно и при содействии юридической консультации областной Федерации профсоюзов бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудовых отношений, материально поддерживает высвобождающихся и не трудоустроенных работников по истечению трех месяцев со дня увольнения, используя в этих целях средства фонда социальной поддержки членов профсоюза.

3.8Работодатели обеспечивают предоставление работы по специальности молодым специалистам, прибывшим в учреждения и организации по предварительным договорам и заявкам.

3.9.Стороны договорились, что при сокращении штатов, помимо лиц указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе, если это предусмотрено коллективным договором, могут иметь также лица:

- проработавшие в учреждениях культуры, органах управления культурой свыше 10 лет;
- одиноким отцы и матери , имеющие детей до 16-летнего возраста и до 18 лет, если ребенок учится;

- лица предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию);

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;

- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

3.10.Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения предусмотреть за счет приносящей доход деятельности средства:

- на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством РФ;

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

3.11. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.12. Трудовым договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

IV ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Установление и изменение систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляются с учетом реализации Указов Президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 г. №761 « О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Положения Программ поэтапно совершенствования системы оплаты труда в государственных муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р, а также других требований, изложенных в разделе IV Единых рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений.

4.2. Обязательными для применения являются нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, перечень которых определен в Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год (решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений от 21.12.2012 г, (протокол № 11).

4.3. Системы оплаты труда работников бюджетных учреждений, включающие размеры окладов (дополнительных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации , а также решениями Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально трудовых отношений, Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений, утвержденным Правительства РФ от 05.08.2008 № 583, областными законами и иными нормативно- правовыми актами в сфере труда.

4.4. Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим у данного работодателя системы оплаты труда.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Системы оплаты работников учреждений устанавливаются с учетом Единого тарифного квалификационного справочника работ и профессий рабочих ,Квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и

стимулирующего характера, утвержденного Федеральным органом государственной власти, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзных органов.

4.6. Базовые оклады (базовые оклады должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам устанавливаются Правительством РФ и обеспечиваются: для государственных учреждений областного уровня - за счет областного бюджета; для муниципальных учреждений за счет средств местных бюджетов (ст.144 ТК РФ).

4.7. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также с учетом мнения соответствующих органов первичных профсоюзных организаций. Они должны соответствовать утвержденным федеральным органом исполнительной власти профессиональным квалификационным группам и критериям отнесения профессий и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

4.8. Заработная плата персонала (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат) выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

4.9. Виды выплат, размеры и условия компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников и персонала, устанавливаются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития РФ и коллективными договорами, соглашениями. Они не могут быть меньше ранее действующих в Приложении №1 Их перечень при наличии средств могут быть расширены. При введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и персонала, если иное не установлено законами, другими нормативными документами.

4.11.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа (профсоюза) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

4.12. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в повышенном размере. Конкретные размеры устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и отражаются в коллективном и трудовом договоре в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870. При этом размеры и условия оплаты этой категории работников не могут быть снижены и ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

4.13. Заработная плата руководителей учреждений, из заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем, определяется трудовым договором. Он не должен превышать 5-кратный размер средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу в соответствии с приказом Минкультуры России от 15.08.2008г №41.

4.14. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Размер оплаты

устанавливается по соглашению сторон трудового договора и определяется в порядке предусмотренном законодательством..

4.15. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных, либо иных мероприятий обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физических и морально устаревшего оборудования. О введении новых норм труда работники должны быть предупреждены не менее, чем за два месяца. Эти мероприятия проводятся с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

4.16. При заключении срочных индивидуальных трудовых договоров с творческими работниками и другими категориями работников во внебюджетных организациях, условия оплаты их труда устанавливаются по согласованию сторон, но не ниже определенных государством гарантий.

4.17. Тарификация работ, наименование профессий рабочих и должностей служащих производится по действующему Единому тарификационному справочнику работ и профессий рабочих и квалификационному справочнику должностей руководителей специалистов и служащих.

4.18. За время вынужденного простоя, происшедшего не по вине работника, за ним сохраняется место работы и заработная плата в размерах не ниже двух третей тарифной ставки или оклада.

4.19. Выплата заработной платы производится работникам не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Комитет культуры и обком профсоюза принимают необходимые меры для обеспечения своевременных выплат заработной платы в учреждениях и организациях культуры.

4.20. Работникам –совместителям, а также работающим на условиях неполного рабочего времени оплата производится по действующим в учреждениях и организациях системам оплаты труда и трудовым договорам, а также пропорционально отработанному времени.

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

4.22. Средства на оплату труда, формируются за счет бюджетных ассигнований государственного, муниципального бюджета, могут направляться казенным учреждениям на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет соответствующего бюджета.

4.23. Осуществление выплат стимулирующего характера работникам областных, муниципальных автономных учреждений производится за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда автономных учреждений формируется из соответствующего бюджета (при наличии госзадания) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.24. Органы культуры муниципальных образований, работодатели совместно с профсоюзными комитетами определяют порядок установления надбавок за выслугу лет и закрепляют его в коллективных договорах и соглашениях, с учетом Постановления Администрации Новгородской области от 11.04.2007 г. № 95 « Об оплате работников учреждений культуры и искусства, финансируемых за счет областного бюджета». При наличии средств они могут быть выше..

4.25. Преподавателям учебных заведений культуры выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере одного минимального размера оплаты труда. Сумма, выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит. Эта денежная компенсация выплачивается для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями..

4.26. Органам местного самоуправления наряду с применением принципов формирования систем оплаты труда, а также норм труда и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права рекомендуется использовать порядок формирования систем оплаты труда, предусмотренный разделом V Единых рекомендаций Трехсторонней комиссии для федеральных государственных учреждений, руководствуясь требованиями раздела VIII указанного нормативного акта.

4.27. Комитет культуры и обком профсоюза совместно с органами культуры муниципальных образований осуществляют контроль за исполнением работодателями нормативных актов по вопросам оплаты труда, применения коммунальных и других льгот, гарантий и компенсаций для работников отрасли.

V РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1 Режим рабочего времени в организациях и учреждениях культуры определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Для работников учреждений и организаций в соответствии со ст. 94 ТК РФ 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 актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю согласно ст. 91 ТК РФ. Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.4. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профкома. Оплата сверхурочных производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.5. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников театров, концертных организаций, осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле-видео-съёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений», допускается в порядке устанавливаемым коллективным договором локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.6. Выходные дни определяются особенностями деятельности организаций и учреждений. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренных трудовым законодательством, производится с письменного согласия работника в случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ. В других случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома данной организации. При этом по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха или оплата, не менее чем в двойном размере. Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников театров и концертных организаций осуществляется в соответствии с Перечнями этих категорий и в порядке установленном законодательством Российской Федерации.

5.7. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанных каждым работником.

Работникам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, с сохранением условий предоставления дополнительных отпусков за особые условия труда.

5.8. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

(ст.123 Трудового кодекса РФ)

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

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с утвержденным Правительством Перечнем производств, профессий, должностей (Приложение №2)

5.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством. Организация с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Федеральными законами. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем работающих в организациях, финансируемых из бюджета области, устанавливаются Администрацией области, финансируемых из местного бюджета-органами местного самоуправления. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10. Ежегодный отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях :временный нетрудоспособности работник; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

5.11..Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Комитет культуры осуществляет контроль и координируют деятельность подведомственных учреждений и организаций по обеспечению охраны труда, ведет учет и анализ случаев производственного травматизма, разрабатывает программу улучшения условий труда, снижение травматизма среди работников культуры.

6.2. Работодатель:

6.2.1. Обеспечивает работников по месту работы производственными и бытовыми условиями с действующими санитарными нормами и создает безопасные условия труда.

6.2.2. Отвечает за состояние охраны труда на предприятии, учреждении в соответствии с разделом X Трудового кодекса РФ и осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 ТК РФ).

6.2.3. Ежегодно разрабатывает и обеспечивает выполнение мероприятий по охране труда; проводит аттестацию рабочих мест для определения безопасности их эксплуатации и соответствия требованиям санитарно - гигиенических норм.

6.2.4. Принимает меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний. Организует обучение, инструктаж и проверку знаний работникам норм, правил и инструкций по охране труда и технике безопасности.

6.2.5. Организует проведение аттестации рабочих по условиям труда в соответствии с требованиями Приказа Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342-Н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

На основе аттестации рабочих мест устанавливает компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях труда в пределах имеющихся средств.

Конкретные виды и размеры указанных компенсаций и льгот устанавливаются в коллективном договоре. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатом аттестации рабочих мест по условиям труда Ии заключением государственной экспертизы условий труда, компенсация работникам не устанавливается.

6.2.6 Организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров ,обязательных психиатрических освидетельствований работников (ст.212 ТК РФ),санитарно- бытовое и лечебное профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.7.Обеспечивает работников в полном объеме спецодеждой, спецобувью другими средствами индивидуальной защиты, спецпитанием, моющими и дезинфицирующими средствами по установленным нормам. Вышеуказанные нормы и перечень профессий прилагаются к коллективному договору.(Они содержатся в приложении № 3,№4).

В случае не предоставления работнику спецодежды и спецобуви требуемых размеров работодатель возмещает работнику затраты на их приобретение.

6.3.Комитет культуры обеспечивает обучение, проверку знаний по охране труда ,экологической безопасности и техники безопасности и аттестацию руководителей подведомственных учреждений и организаций. Не допускает лицензирования деятельности учреждений, организаций без заключения органов государственного надзора и контроля Государственной инспекции по охране труда на их соответствие требованиям правил и норм охраны труда, экологической безопасности.

6.4.Условия трудового договора, заключаемые с работником, должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы с вредными и опасными веществами.

6.5.На время приостановки работ вследствие нарушения нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.6.Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ с вредными и опасными условиями труда, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.7.Работодателям рекомендуется за счет средств организации, учреждения заключить договоры на страхование от несчастных случаев на производстве(перечень профессий устанавливается коллективным договором).

6.8.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 профсоюзов;

- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;

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

6.9.Профсоюз работников культуры в лице соответствующих органов имеет право:

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности работников культуры;

- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;
 - получать информацию от руководителей и иных должностных лиц учреждений о состоянии условий и охраны труда, а также о всех подлежащих регистрации несчастных случаях;
 - предъявлять требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников;
 - осуществлять выдачу администрации обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда;
 - осуществлять проверку состояния условий охраны труда, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями;
 - принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
 - обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев;
 - принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда, с изменением условий труда;
- 6.10. На предприятиях, в организациях с численностью более 10 человек формируются и действуют совместные комитеты по охране труда и уполномоченные профкомов по охране труда. Работодатель обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссии) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.
- 6.11. Стороны Соглашения совместно принимают участие в проведении проверок состояния охраны труда в организациях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве: осуществляют контроль за выполнением организациями и учреждениями культуры требований законов и иных нормативных актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли.

VII СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель и профсоюз:

- обеспечивает полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения Списков, производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;
- проводят работу по обеспечению детей работников культуры местами в детских дошкольных учреждениях, а также в детских оздоровительных лагерях, санаториях путем взаимодействия с Фондом государственного социального страхования;
- содействуют улучшению медицинского обслуживания, организации оздоровления и отдыха работников, предусматривают финансирование медицинских профилактических осмотров, а также бесплатное медицинское страхование работников, выделяют на эти цели ежегодно согласованные с коллективом средства, в пределах имеющихся финансовых ресурсов.

7.2. Работодатель в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре (соглашении) в пределах имеющихся средств:

- оказывает материальную помощь в денежной или иной формах участникам войны, семьям погибшим военнослужащим, ветеранам труда, семьям в которых есть погибшие на производстве, малообеспеченным, семьям с тремя и более детьми, а также пострадавшим от

несчастливого случая на производстве, стихийных бедствий, матерям одиночкам и другим категориям;

проводит частичную компенсацию удорожания питания в ведомственных столовых, а также стоимости проезда к месту работы;

-сохраняет средний заработок на время прохождения обязательных медосмотров;

7.3. Комитет культуры и обком профсоюза работников культуры согласились:

а) внести в областную администрацию предложения по корректировке объемов финансирования учреждений культуры в соответствии с ростом цен, тарифов на потребляемую ими продукцию, энергоносители, транспорт, товары и услуги, а также по увеличению объемов финансирования на развитие культуры и искусства;

б) изучить возможности и ежегодно вносить предложения в органы местного самоуправления городов и районов области об увеличении объемов строительства и ввода жилья для работников культуры;

в) оказать содействие в улучшении жилищных условий работников с учетом имеющихся возможностей;

г) добиваться от органов государственной власти, органов местного самоуправления увеличения бюджетных ассигнований на ссуды работникам культуры для индивидуального, кооперативного строительства и покупки жилья с рассрочкой на 20 лет и 50 процентным погашением ссуды за счет соответствующих бюджетов;

д) обеспечить контроль за соблюдением льгот по коммунальным услугам для работников учреждений культуры в сельской местности, а также бытовым устройством выпускников учебных заведений (прил. №5);

е) осуществлять совместный контроль за правильностью распределения выделяемого жилья подведомственным учреждениям и организациям;

ж) ходатайствовать перед органами местного самоуправления области:

-о представлении работникам культуры, работающим в поселках городского типа, льгот по оплате жилья и коммунальных услуг в размере 50 процентов стоимости и полной платы за их проживание в общежитиях;

-о предоставлении 50 процентной дотации по оплате на содержание ребенка в детском саду, если оба родителя работают в сфере культуры;

з) внести предложения в органы государственной власти по корректировке зарплаты работников культуры в соответствии с индексом средней зарплаты в сфере производства и ростом цен.

7.4. Стороны признают необходимым и рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах учреждений и организаций отрасли в пределах своих средств:

а) выплаты при выходе на пенсию временного пособия в размере двух должностных окладов (тарифных ставок).

б) оказание материальной помощи работникам для приобретения путевок для школьников в оздоровительные лагеря семьям, имеющим 2-х и более детей, либо детей-инвалидов, а также одиноким матерям.

в) предоставление по мере возможности матерям, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет, очередного отпуска преимущественно в летний период с апреля по сентябрь месяцы;

г) выделение при наличии средств: дотаций на питание, в рабочее время для наименее обеспеченных работников культуры, единовременных пособий к отпуску для работников культуры, проработавшим в одном учреждении, организации не менее 15 лет;

д) предоставление работникам путевок в санатории и дома отдыха, согласно поданным заявлениям с установлением льгот, в пределах действующих нормативных актов и финансовых возможностей. Распределение путевок осуществляется комиссией по социальному страхованию, профкомом.

7.5. Комитет культуры и его подведомственные учреждения обеспечивают выполнение рекомендаций врачебно-консультационных комиссий относительно трудоустройства беременных женщин, инвалидов и других работников.

7.6. Работодатели могут оказать дополнительную материальную помощь пострадавшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за каждый несчастный случай на работе или их наследникам, если несчастный случай произошел по вине администрации.

7.7. Стороны могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств, устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений и организаций культуры и в других случаях предусмотренных действующим законодательством;

7.8. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» стороны согласились, что:

а) работодатель обязан:

- своевременно перечислять страховые взносы в ПФР в размере, определенном законодательством;

в установленный срок предоставлять органам ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенных Законом РФ от 01.04.96 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования.

- получать в органах ПФР страховые свидетельства государственного страхования, а также дубликаты указанных свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам;

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему в организации, учреждении копию сведений, представленных в орган ПФР для включения их в индивидуальный лицевой счет;

- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего.

б) профком обязан:

- участвовать в реализации указанного Федерального Закона.

- контролировать достоверность сведений, передаваемых работодателем в ПФР по каждому застрахованному лицу;

7.9. Обком профсоюза:

- вносит в проект Соглашения между Администрацией области и областной Федерацией согласованные с Комитетом культуры предложения по социальным вопросам,

- обеспечивает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам, связанным с социальными гарантиями и оказывает им в чрезвычайной ситуации материальную помощь из Фонда социальной поддержки в соответствии с утвержденным Положением.

7.10. Профсоюзные органы обязаны:

- обеспечить защиту социально-экономических прав и интересов работников отрасли, предъявлять законодательным и исполнительным органам на всех уровнях, работодателям обоснованные требования в области условий труда, заработной платы, режима рабочего времени и времени отдыха;

- участвовать в проведении аттестации работников, обеспечивать защиту их законных прав и интересов, осуществлять контроль за соблюдением установленных для работников льгот в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

7.11. Обком профсоюза обеспечивает поддержку позиций председателя комитета культуры перед вышестоящими органами при рассмотрении вопросов развития культуры и расширения экономических и социальных гарантий работающим.

VIII. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Первичные организации профсоюза работников культуры действуют, в учреждениях культуры на основе Конституции РФ, Федерального Закона от 12.01.96 № 10-ФЗ « О профессиональных союзах , их правах и гарантиях деятельности» и других законодательных актов.

8.2. Комитет культуры, органы культуры муниципальных образований, работодатели содействуют деятельности комитетов профсоюза на всех уровнях, признают и соблюдают права их деятельности в отрасли в соответствии с действующим законодательством, Уставом профсоюза, нормами международного права.

8.3. Работодатели не вмешиваются в уставную деятельность профсоюзов, не издают приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза, работодатель представляет им в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, телефонную связь, печатает и размножает информационные материалы, необходимые для его работы.

8.4. Работодатель представляет профсоюзным работникам , не освобожденным от производственной работы, свободное от работы время с сохранением заработка, для выполнения ими обязанностей в интересах коллектива не менее 5 часов рабочего времени в неделю .Конкретная величина свободного от работы времени и периодичность его предоставления не освобожденным профсоюзным работникам оговариваются коллективным договором.

8.5. Работодатель гарантирует освобождение от производственной работы с сохранением средней зарплаты членов профсоюза, избранных в качестве делегатов, членов выборных органов профсоюза на время работы съезда, конференции или иного мероприятия профсоюза, а также на период краткосрочного обучения.

8.6. Работодатель по личным письменным заявлениям членов профсоюза, а также других работников не членов профсоюза, на которых распространяется действия колдоговора обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление удержанных из заработной платы членских взносов на счет профсоюзных органов, а также в соответствии с колдоговором перечисляет профсоюзным средства на организацию культурно- массовой работы в размере не менее 0,15 от фонда заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств.

8.7. Работники профсоюзных органов беспрепятственно посещают организации и учреждения для выполнения своих обязанностей в интересах работников, коллектива и профсоюза, имеют право проверять расчеты по заработной плате, ход реализации колдоговоров, соглашений, реализовать другие свои права предоставленные законодательством.

8.8. Работодатели предоставляют профсоюзным органам и их руководителям необходимые для выполнения их уставных обязанностей сведения о финансово-экономическом положении учреждения, организации , перспективах его развития, о заработной плате, по другим социально- экономическим вопросам.

8.9. Комитет культуры, органы культуры муниципальных образований, работодатели:

а) согласовывают (учитывают мнение) в случаях, предусмотренных законодательством с соответствующими выборными органами проекты приказов, распоряжений, постановлений затрагивающие трудовые и социально- экономические интересы работников культуры;

б) не препятствуют перечислению взносов через бухгалтерию учреждения, организации или через централизованные бухгалтерии;

в) своевременно рассматривают обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и в случаях их отклонения дают мотивированные объяснения;

г) создают условия для участия представителей профсоюзных органов в работе конференций(совещаний ,собраний) по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий областных соглашений ,коллективных договоров, в работе трудовых

арбитражей. Создают условия для работы представителей профсоюза в аттестационных комиссиях;

д) предоставляют работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания выборных полномочий, прежнюю работу (должность) или другую равноценную работу в том же учреждении или, с согласия работника, в другом учреждении;

е) не увольняют с работы без предварительного согласия профоргана работников, избравшихся на непостоянной основе в состав профсоюзных органов в течение всего срока их работы в выборных органах и в течение двух лет после их переизбрания, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения ими виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения;

ж) на увольнение с работы председателя профкома работающего на общественных началах работодатель запрашивает согласие вышестоящего органа;

8.10. Работодатель и профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюзов работников не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных действующим законодательством.

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

8.12. Обком профсоюза разрабатывает методические рекомендации по заключению коллективных договоров в трудовых коллективах отрасли и совместно с комитетом культуры области оказывает содействие в их заключении.

Обком профсоюза и первичные организации обязуются:

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

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

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

8.16. Содействовать обеспечению работников организаций (учреждений) культуры путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей.

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

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

IX. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ.

9.1. Стороны, заключившие Соглашение, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке установленном действующим законодательством и обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.

9.2. Контроль за выполнением Соглашения производится отраслевой комиссией, которая утверждается по взаимной договоренности. Она рассматривает ход выполнения Соглашения не реже 1 раза, в полугодие и информирует о результатах трудовые коллективы. Контрольные функции осуществляют также профсоюзные органы и администрация организаций и учреждений культуры, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес отраслевой комиссии.

9.3. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением и их выполнение возлагаются на работодателей и выборные профсоюзные органы. Органы культуры принимают необходимые меры по фактам нарушения Соглашения со стороны работодателей.

В коллективных договорах могут определяться дополнительные гарантии и права работников на труд, отдых, оплату труда, социальное страхование и социальное обеспечение, другие, более льготные трудовые и социально - экономические условия в сравнение с положениями установленными законодательством и настоящим Соглашением.

9.4. Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации Соглашения, по вопросам затрагивающим трудовые, социально- экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон на коллективных заседаниях Комитета и Профсоюза

9.5 Должностные лица виновные в невыполнении Соглашения несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.6. Профсоюзные органы в период действия Соглашения содействуют урегулированию конфликта всеми возможными способами и не организуют забастовок по вопросам, оговоренным в Соглашении, при условии их решения.

9.7. Комитет культуры регистрирует в комитете труда и занятости населения Новгородской области настоящее Соглашение и доводит его текст до подведомственных организаций, учреждений.

Обком профсоюза доводит текст Соглашения до первичных профсоюзных организаций.

НАДБАВКИ И ДОПЛАТЫ
к основной заработной плате
(в процентах к месячной тарифной ставке, окладу)

- | | |
|--|--|
| 1. За высокие достижения в творческой работе (в пределах имеющихся средств). | - размеры не ограничиваются |
| 2. За работу по графику с разрывом дня на две части с перерывами более 2 часов. | — до 20% |
| 3. За совмещение профессий, должностей, расширении зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ. | - по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК) |
| 4. За работу в сверхурочное время. | — первые два часа в полуторном и последующие — в двойном размере (ст.152 ТК) |
| 5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни. | — в двойном размере или предоставление других дней отдыха (ст.153 ТК) |
| 6. За работу в ночное время (22-6-00) | - в повышенном размере (ст. 154 ТК) |
| 7. За работу с тяжелыми и вредными условиями труда. | — в повышенном размере (ст. 147 ТК) |
| 8. За выслугу лет. | — до 40% в пределах ФОТ |

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ дополнительных отпусков (в рабочих днях)

за работу с неблагоприятными условиями труда:

Гример – пастижер, занятые на изготовлении грима	-6
Бутафор, бутафор-декоратор	- 12
Уборщик производственных и служебных помещений	- 6
Оператор котельных	- 6
Осветитель	- 6
Слесарь-сантехник	- 6
Слесарь по ремонту автомобилей	- 6
Гладильщик, занятый на глажении белья и актерских костюмов	-6
Комплектовщик фильмокопий	- 6
Киномеханик, старший киномеханик	- 6
Копировщик киноплёнок	- 6
Контролеры негативного материала и массового позитива, занятые на контроле киноплёнок	- 6
Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования	- 6
Кладовщик	- 6
Оператор компьютеров, электронных и множительных машин	-6
Фильмопроверщик	-6
Реставратор	- 6
Газоэлектросварщик на работах в помещениях	-12
Газоэлектросварщик на наружных работах	-6
Реставратор фильмокопий	-12

Примечание: Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый Постановлением Госкомитета по труду и социальным вопросам и Президиумом ВЦСПС от 25,10,1974г. №298/п-22

СПИСОК

некоторых профессий, которым выдаётся
бесплатно, спецодежда, другие средства
индивидуальной защиты в соответствии
с законодательством

	Наименование спецодежды, других С И З	сроки носки
Библиотекарь,	халат вискозно-лавсановый	12 мес.
Бутафор, бутафор-декоратор	халат х/б	12 мес.
Хранитель музея	халат х/б	12 мес.
Уборщик помещений	халат х/б	12 мес.
дополнительно: при мойке полов и туалетов	передник прорез. сапоги и перчатки резиновые	дежурные дежурные
Электрик	костюм х/б рукавицы комбинированные диэлектр рукавицы. диэлектр. галоши	12 мес. 1 мес. дежурные
Облицовщик-мозаичник	полукомбинезон х/б рукавицы комбинир. ботинки кожаные диэлектр.галоши	12 мес. 1 мес. 12 мес. 12 мес.
Киномеханик	халат вискозно-лавсановый диэлектр. перчатки	дежурные дежурные
Гардеробщик	халат х/б	12 мес.
Стекольщик	халат х/б ботинки кожаные очки защитные рукавицы комбинир	12 мес. 12 мес. 12 мес. до износа
Подсобный рабочий	фартук х/б с нагрудником рукавицы комбинированные при работе зимой дополнитель- ная тёплая одежда	6 мес. 12 мес. 3 мес. дежурная
Осветитель	рукавицы комбинир. полукомбинезон х/б перчатки диэлектрические галоши диэлектрические	6 мес. 12 мес. дежурные дежурные
Установщик декораций	костюм х/б рукавицы комбинир.	12 мес. 2 мес.
Слесарь-сантехник	комбинезон х/б ботинки кожаные с жёстким подноском рукавицы комбинированные	12мес. 12 мес. до износа
Слесарь по ремонту автомашин	костюм х/б кожан ботинки передник с антикислотной защитой рукавицы комбинир.	12 мес. 12 мес. 12 мес. 3 мес.

Слесарь-ремонтник, механик, мастер	комбинезон х/б	12 мес.
	рукавицы комбинир.	3 мес.
	очки защитные	до износа
	респиратор	до износа
Гримёр	комбинезон х/б	12 мес.
Зав. складом, кладовщик	халат х/б	12 мес.
	передник прорезинов.	12 мес.
	рукавицы прорезинов	3 мес.
Макетчик театрально-постановочных макетов, макетчик художественных макетов	халат х/б	12 мес.
	фартук клеёнчатый	12 мес.
	рукавицы комбинированные	1 мес.
Машинист сцены	полукомбинезон х/б	12 мес.
	рукавицы комбинир.	6 мес.
Монтировщик сцены	костюм х/б	12 мес.
	рукавицы комбинир.	2 мес.
Электрик по ремонту электрооборудования	фартук х/б	12 мес.
	диэлектрич. перчатки	дежурные
	диэлектрич. галоши	дежурные
Оператор копировальных и множительных машин	халат х/б	12 мес.
Механик при выполнении работ на сцене	полукомбинезон х/б	12 мес.
	рукавицы комбинированные	3 мес.
Контролёр плёнки и фильмовых материалов	халат х/б	12 мес.
Художник, художник-декоратор; художник -реставратор	перчатки трикотажные	до износа
Уборщик территории	халат х/б	12 мес.
	халат х/б	24 мес.
	фартук с нагрудником	24 мес.
Электросварщик ручной сварки	рукавицы комбинир.	6 мес.
	костюм для сварщика или брезентовый	12 мес.
	очки защитные	до износа
	рукавицы брезент.	2 мес.
	ботинки кожаные	12 мес.
	куртка на утеплённой прокладке	по поясам
	диэлектр.перчатки	36 мес.
Водитель автомобиля	комбинизон х/б	12 мес.
	рукавицы комбинир.	6 мес.
	куртка ватная на утеплённой прокладке	по поясам
	сапоги резиновые	12 мес.
Столяр	костюм х/б	12 мес.
	рукавицы комбинир	3 мес.
	очки защитные	до износа
	зимой утепляющая одежда и обувь	по поясам
Маляр на отделке декораций	комбинезон х/б	12 мес.

ПРИМЕЧАНИЕ: Извлечение из Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты, утверждённые Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 16.12.1977г. №63, 25.12.1997 №66, 29.12.1977г. №68, от 30.12.1977г., №69 с изменением от 17.12.2001г.

СПИСОК

рабочих профессий, которым бесплатно выдается молоко и другие равноценные продукты, согласно законодательству.

Библиотекарь, работающий в книгохранилище.
Библиотекарь, работающий на компьютерах.
Бутафор, декоратор.
Гравёр
Резчик по дереву, бересте, модельщик по деревянным моделям.
Уборщик мусоропроводов, туалетов.
Оператор котельной
Фотограф.
Грузчик, подсобный рабочий.
Слесарь-сантехник.
Слесарь по ремонту автомобилей
Брошюровщик.
Паяльщик
Кладовщик, зав.складом.
Машинист компрессорных установок
Машинист моечных машин, занимающихся стиркой спецодежды
Электрослесарь по ремонту оборудования.
Моторист (машинист)
Аккумуляторщик.
Оператор пировальных и множительных машин
Паркетчик.
Художник, художник декоративной росписи по металлу , художник миниатюрной живописи.
Реставратор.
Токарь
Газосварщик, электросварщик ручной сварки
Чеканщик при работе со сваркой.
Столяр, плотник.
Плавильщик, розлив металла в формы.
Вулканизаторщик.
Маляр

Примечание:

1. Выдается по 300 гр.сока и по 0,5 литра молока за смену независимо от её продолжительности в дни фактической занятости работника на работах, связанных с производством или применением химических веществ. Действуют до установления Правительством РФ других норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов.
2. Выдача молока и других равноценных продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников если это предусмотрено коллективным и (или) трудовым договором (ФЗ № 224 от 01.10.2007г. «О внесении изменений в статью 222 Трудового кодекса Российской Федерации»)

СПИСОК

должностей и профессий работников, проживающих в сельской местности и рабочих поселках, которым предоставляются льготы по коммунальным услугам в соответствии с законодательством

1. **Клубным работникам:** директорам (заведующим), художественным руководителям, заведующим отделами и секторами, инструкторам, старшим методистам, режиссерам, художника – постановщикам, заведующим художественной частью, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, аккомпаниаторам, руководителям кружков, культорганизаторам, киномеханикам, заведующим автоклубами, художникам-руководителям народной студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотографам художникам – руководителям фотостудий.

2. **Библиотечным работникам** директорам библиотек и их заместителям, заведующим библиотеками и их филиалами (отделениями), заведующим отделами секторами, главным библиотекарям, главным библиографам, старшим библиотекарям, старшим библиографам, старшим методистам, старшим редакторам, библиотекарям, библиографам, редакторам, методистам.

3. **Музейным работникам :** директорам музеев и их заместителям, заведующим филиалами, главным хранителям, заведующим отделами и секторами, старшим научным сотрудникам, старшим методистам, младшим научным сотрудникам, методистам, экскурсоводам.

4 Преподавателям музыкальных, художественных школ и школ искусств.

Примечание

1. За перешедшими на пенсию культпросветработниками, киномеханиками преподавателями детских музыкальных, художественных школ и школ искусств в сельской местности и проживающими с ними семей сохраняется право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением, если общий стаж работы указанных работников в сельской местности составляет не менее 10 лет при условии, что пенсия была назначена непосредственно по окончании работы, в культпросветучреждениях, музыкальных, художественных школах и школах искусств, киносети, расположенных в сельской местности.

2. Право на льготы по коммунальным услугам сохраняется за перешедшими на пенсию независимо оттого поступали ли они в дальнейшем на работу в эти учреждения или на другую работу, или не работают.

3. Льготы сохраняются при переезде пенсионеров на новое место жительства в сельскую местность, либо рабочий поселок, в котором работники культпросветучреждений пользуются этими льготами, а также при преобразовании населенного пункта в поселок городского типа (рабочий поселок).

4. Льготы сохраняются за членами семьи умершего пенсионера, если они пользовались ими и после смерти пенсионера, получают пенсию, являющуюся единственным источником средств к существованию.

5. Бесплатные квартиры с отоплением и освещением предоставляются по нормам, действующим в данной местности.

6. Нормы топлива и освещения устанавливаются органами местной власти по согласованию с отраслевыми профсоюзами.

7. Льготы преподавателям музыкальных, художественных школ и школ искусств применяются только в сельской местности.

Основания:

1. Постановление Совета Министров РСФСР и ВЦСПС от 25.01.1988 №31 « О предоставлении льгот штатным работникам культурно –просветительных учреждений, проживающих в сельских местностях и рабочих посёлках».
- 2.Областной Закон от 11.11.2004 №322-03 « О льготах по оплате жилья и коммунальных услуг отдельным категориям граждан, работающих проживающих в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа».
- 3.Предшествующее Соглашение сторон.