

Настоящее Соглашение (далее - Соглашение) между отделом культуры Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района и Тетюшским районным комитетом профсоюза работников культуры на 2017-2019 годы заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан с целью определения согласованных условий труда по созданию необходимых условий для работников культуры, обеспечения стабильной эффективной деятельности учреждений культуры в муниципальных учреждениях культуры.

СОГЛАШЕНИЕ
между отделом культуры Исполнительного
комитета Тетюшского муниципального района
Республики Татарстан и Тетюшским районным
комитетом профсоюза работников культуры
на 2017 -2019 годы

Соглашение определяет условия труда, компенсации и льготы работников культуры и искусства.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях культуры, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение устанавливает социальные гарантии работникам культуры. Обязательства и гарантии Соглашения минимальные и не могут быть изменены в сторону снижения социальной защищенности работников.

1.1. Стороны настоящего Соглашения являются:

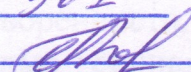
1.1.1. Отдел культуры Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района (далее - Отдел культуры);

1.1.2. Районный комитет профсоюза работников культуры Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района (далее - Райком профсоюза);

1.2. Стороны обязуются сотрудничать при решении вопросов отраслевого характера по обеспечению трудовых прав работников, а так же по взаимосодействию на основе взаимных обязательств, определенных Соглашением.

1.3. Стороны признают, что главной стратегической задачей экономического развития является повышение уровня жизни работников культуры Тетюшского муниципального района.

1.4. Стороны принимают меры для выполнения норм Республиканского стандарта «О специальной ответственности, одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2010 года».

| | | |
|--|---|---------|
| Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан | | |
| ЗАРЕГИСТРИРОВАНО | | |
| «28» | 12 | 2016 г. |
| № | 301 | |
| Подпись |  | |

г. Тетюши

Общие положения

Настоящее Соглашение (далее Соглашение) между отделом культуры Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района и Тетюшским районным комитетом профсоюза работников культуры на 2017-2019 годы заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально – экономических условий для работников культуры, обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных и муниципальных учреждений и организаций культуры Тетюшского муниципального района Республики Татарстан, а так же регулирования вопросов занятости, охраны труда и социальных гарантий.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в сфере культуры, устанавливающим общие принципы регулирования, связанных с ними экономических отношений, обеспечивающий согласование интересов работников и работодателей. Соглашение определяет общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работников культуры и искусства.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях культуры, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение устанавливает социальные гарантии работникам культуры. Обязательства и гарантии Соглашения минимальные и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- работники учреждений культуры, финансируемые из муниципального бюджета, (далее-работники) в лице их полномочного представителя – Райкома профсоюза работников культуры Тетюшского муниципального района (далее-Райком профсоюза);

- руководители учреждений культуры Тетюшского муниципального района в лице их полномочного представителя-Отдел культуры Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района Республики Татарстан (далее-Отдел культуры).

1.2. Стороны обязуются сотрудничать при решении социально – экономических отраслевых проблем по обеспечению и защите социально – трудовых прав работников, а так же намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.3. Стороны признают, что главной стратегической целью социально-экономического развития является повышение уровня и качества жизни работников культуры Тетюшского муниципального района.

1.4. Стороны принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2010 года.

1.5. Стороны признают необходимым заключение соглашения, коллективных договоров в учреждениях культуры и обязуются оказывать учреждениям, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие. При этом Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения коллективных договоров.

1.6. Стороны согласились в том, что Райком профсоюза, его первичные организации и их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза работников культуры, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений; ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально – экономических прав и интересов.

1.7. Стороны согласились в том, что Райком профсоюза способствует повышению производительности труда на основе достойной заработной платы, безопасных условий и охраны труда, непрерывного образования и повышения квалификации работников, разрабатывает совместно с работодателями меры поощрения высокопроизводительного труда, содействует соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, созданию и сохранению благоприятного климата в трудовых коллективах, участвует в принятии и реализации антикризисных программ, осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательных актов и иных нормативных правовых актов, обеспечивающих защиту интересов работников.

1.8. Действие Соглашения распространяется:

- на работников и работодателей, уполномочивших соответствующих представителей сторон разработать и заключить его от их имени;

- на руководителей учреждений культуры Тетюшского муниципального района, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.9. Соглашение заключено с учетом действовавшего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан и не ограничивает права органов местного самоуправления, органов управления культуры, руководителей учреждений культуры в предоставлении дополнительных социально – экономических гарантий.

1.10. Соглашение вступает в силу с 1 января 2017 года и действует в течение 3-х лет по 31 декабря 2019 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2019 года.

1.11. Ни одна из сторон в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке не может прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

1.12. Стороны вправе вносить дополнения, изменения в Соглашение на основе взаимной договоренности в следующих случаях:

- при принятии новых законодательных актов и нормативных документов, диктующих необходимость внесения изменений в Соглашение;

- при поступлении обоснованных предложений от нижестоящих органов организаций, учреждений культуры или комитетов профсоюза;

- при возникновении такой ситуации, когда отдельные мероприятия не могут быть выполнены по причинам, не зависящим от сторон.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является его неотъемлемой частью и доводятся до сведения руководителей учреждений, профкомов и работников отрасли культуры, а также направляется на уведомительную регистрацию.

1.13. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

1.14. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до руководителей учреждений культуры, первичных профсоюзных организаций и содействуют его реализации. Отдел культуры и Райком профсоюза признают нормы настоящего Соглашения обязательными для всех трудовых коллективов учреждений культуры района и должны быть учтены при заключении Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

1.15. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовые и социально-экономические положения работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления в силу. В случае если законами или иными нормативными правовыми актами положение работников ухудшается, то действуют условия Соглашения.

1.16. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов,

2.1. Стороны обязуются:

- обеспечивать соблюдение в организациях и учреждениях культуры трудового законодательства, реализацию Указа Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП – 1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечивать соблюдение в учреждениях культуры трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- способствовать повышению реальной заработной платы, доходов и качества жизни, улучшению социально – трудовых отношений, снижению уровня социального неравенства, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников учреждений и организаций культуры в соответствии с трудовым законодательством;

- проводить совместные переговоры по вопросам изменения статуса бюджетных учреждений культуры для достижения приемлемых решений в интересах трудовых прав работников отрасли;

- в целях усиления социальной защищенности работников культуры и предупреждения возникновения трудовых конфликтов, добиваться заключения коллективных договоров во всех организациях и учреждениях с численностью работающих 10 и более человек;

- в целях своевременного рассмотрения и разрешения возникающих трудовых споров добиваться создания во всех организациях и учреждениях культуры комиссий по трудовым спорам.

2.6. Отдел культуры:

2.6.1. Принимает меры по повышению уровня заработной платы работников культуры и последовательному ее приближению к уровню средней заработной платы в целом по Республике Татарстан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В течение 2-х недель знакомит Райком профсоюза с документами, поступающими в Отдел культуры или издаваемыми самим, затрагивающими трудовые и социальные права работников отрасли .

2.6.2. Организует обучение руководителей и специалистов учреждений культуры по вопросам трудового, жилищного законодательства и социальной защиты. Райком профсоюза обязуется оказывать помощь в проведении такого обучения, а также бесплатно консультировать руководителей и специалистов по вопросам трудового законодательства, привлекая специалистов Республиканского комитета профсоюза отрасли.

2.6.3. Исходя из потребностей подведомственных учреждений культуры в профильных специалистах, способствует трудоустройству выпускников высших и средних специальных учебных заведений культуры и искусства, проживающих на территории района, с предоставлением им льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством.

2.7. Руководители учреждений культуры Тетюшского муниципального района обеспечивают:

2.7.1. Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с Законом Республики Татарстан от 24 июля 2006 года № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите».

2.7.2. Заключение трудового договора:

- с работником организации и учреждения культуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Срочный трудовой договор заключают по соглашению сторон: с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера (ст. 59 ТК РФ);

- с творческим работником учреждения культуры заключается в соответствии с Перечнем профессий и должностей творческих работников

с квотированием и резервированием рабочих мест для инвалидов и граждан,

средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» и действующим законодательством о труде;

- соблюдение и исполнение положений Кодекса этики и служебного поведения работников культуры Республики Татарстан, утвержденного приказом Министерства культуры Республики Татарстан от 23.12.2013 № 1090 од.

2.8. Райком профсоюза:

2.8.1. Согласно ст. 9 Закона Республики Татарстан «О профессиональных союзах», Райком профсоюза представляет интересы работников по вопросам трудовых отношений и социальной защиты, выступает стороной социального партнёрства с Отделом культуры, а также имеет право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, соглашений и контроль за их выполнением в соответствии с законодательством

2.8.2. Через свои комиссии по социальной защите, охране труда и здоровья трудящихся осуществляет контроль за соблюдением в учреждениях культуры законодательства в области трудовых отношений, оплаты и охраны труда, предоставления установленных льгот и компенсаций.

2.8.3. Привлекая специалистов Рескома профсоюза работников культуры Республики Татарстан и Районного координационного Совета, Райком профсоюза оказывает работникам культуры - членам профсоюза - бесплатную юридическую помощь по вопросам труда, его оплаты и социальной защиты.

2.8.4. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов работников отрасли - членов профсоюза и представляет их интересы во всех судах в соответствии со ст.ст. 42,43,44 Гражданско - процессуального кодекса Российской Федерации.

2.8.5. Обязуется оказывать помощь Отделу культуры, работодателям учреждений культуры в проведении обучения по вопросам трудового, жилищного, пенсионного законодательства, а также бесплатно консультировать руководителей и специалистов организаций и учреждений культуры по вопросам трудового законодательства и охраны труда.

2.8.6. Участвует в рассмотрении индивидуальных, коллективных трудовых споров (конфликтов), связанных с нарушением законодательства о труде, условий заключения и исполнения коллективного договора, соглашения, затрагивающих права и интересы работников.

2.8.7. При возникновении трудовых споров и конфликтов отстаивает законные требования работников всеми средствами, предусмотренными действующим законодательством, вплоть до организации пикетов, забастовок и других коллективных действий протеста.

2.8.8. В целях своевременного рассмотрения и разрешения возникающих трудовых споров Отдел культуры и Райком профсоюза добивается создания во всех учреждениях, с численностью работающих 15 и более человек, комиссий по трудовым спорам.

3. Содействие занятости

3.1. Стороны согласились:

3.1.1. Содействовать соблюдению в учреждениях культуры Закона Республики Татарстан от 19 июня 2006 года № 39-ЗРТ «О реализации государственной политики в области содействия занятости населения в Республике Татарстан» (с дополнениями и изменениями);

3.1.2. В рамках своих полномочий и возможностей принимать соответствующие меры:

- по предотвращению массового высвобождения, работающих в отрасли;
- по предупреждению экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации или ликвидации учреждений, увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников;

- взаимодействовать с центром занятости населения Тетюшского района при решении вопросов высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест;

- предупреждать, что высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием учреждения культуры по инициативе органов управления может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

3.1.3. В случае предполагаемого массового высвобождения работников в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников реализовать меры по предотвращению массового высвобождения, в том числе:

- временная приостановка найма новых работников на вакантные места;
- ограничение совмещений профессий (должностей), перевод работников (с их согласия) с ликвидируемых рабочих мест на вакантные рабочие места, не требующие профессиональной специальной подготовки, в другие подразделения учреждения;

- перевод (с согласия работников) на режим неполного рабочего времени;

- оказание помощи высвобождаемым работникам в поиске работы в других организациях;

3.1.3. В случае предполагаемого массового высвобождения работников в

- установление режима неполного рабочего времени с сохранением среднего заработка высвобождаемым работникам для самостоятельного поиска работы – не менее 4-х часов в неделю в течение двух месяцев.

3.1.4. Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организации одновременно в течение 30 календарных дней:

- 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20 - 24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15 - 19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% от общей численности работающих в организации.

3.1.5. В случае увольнения из учреждений культуры, искусства, кинематографии и художественного образования в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих и служащих, высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1.6. В случаях, когда сокращение персонала превышает за год 10 процентов общего количества работающих, с участием государственных органов службы занятости разрабатывать и содействовать реализации социального плана организации, предусматривающего сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий охраны труда и иные льготы.

3.2. Отдел культуры:

3.2.1. О всех возможных случаях реорганизации или ликвидации организаций и учреждений культуры, в соответствии со ст. 11 Закона Республики Татарстан «О профессиональных союзах»:

- уведомляет Райком профсоюза не позднее, чем за три месяца, и в этот период проводит с ним переговоры о трудоустройстве работников, должности которых сокращаются;
- обеспечивает согласование и принятие совместных с Райкомом профсоюза решений по вопросам трудовых прав высвобождаемых работников.

3.3. Руководители учреждений культуры Тетюшского муниципального района:

3.3.1. Принимают меры по сохранению полной и стабильной занятости работников культуры.

3.3.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников строго руководствуются Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производят отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализуют преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;
- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляют сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в

органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;

- предупреждают каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись.

3.3.3. С учетом их финансовых возможностей, оказывают материальную помощь и предоставляют право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными льготами работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата учреждения, в течение срока, установленного коллективным договором.

3.3.4. При участии соответствующего выборного органа профсоюза при составлении плана финансово – хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с Уставом или локальным нормативным актом предусматривают 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 Российской Федерации;

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

- 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.

3.3.5. Трудовым договором или коллективным договором учреждения культуры могут предусмотреть случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливать повышенный размер выходного пособия.

4. Оплата труда

Стороны:

4.1. Считают необходимым разрабатывать и реализовывать меры, обеспечивающие право работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы, ее индексацию с учетом реальной инфляции, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными государственными и муниципальными нормативными правовыми актами, а так же совершенствования политики доходов и повышения уровня жизни работников отрасли.

4.2. В этих целях Стороны обязуются:

- содействовать реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в целях повышения оплаты труда работников отрасли;

4.1. Считает необходимым разрабатывать и реализовывать меры, обеспечивающие право работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы, ее индексацию с учетом реальной инфляции, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными государственными и муниципальными нормативными правовыми актами, а так же совершенствования политики доходов и повышения уровня жизни работников отрасли.

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Татарстан по оплате труда в организациях и учреждениях культуры;

- осуществлять систематический анализ данных по выплате заработной платы работникам, стипендий студентам и оперативно информировать Кабинет Министров Республики Татарстан об его итогах для принятия соответствующих мер.

4.3. Стороны подтверждают, что оплата труда работников муниципальных учреждений культуры регулируются следующими нормативными актами: 1

2 - Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08. 2008 № 592 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» (с изменениями и дополнениями);

3 - Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Татарстан» (с изменениями и дополнениями);

4 - Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан (с изменениями и дополнениями);

5 - Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 10.12.2012 № 1072 (с изменениями и дополнениями).

4.4. Оплата труда работников носит открытый характер и устанавливается коллективными, трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с представительными выборными органами работников с учетом Единых рекомендаций на федеральном, региональном и муниципальном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных учреждений. Заработная плата работников учреждений культуры предельными размерами не ограничивается.

4.5. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются локальным нормативным актом на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.7. Принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях культуры заработной платы, отпускных, пособий.

4.8. Участвуют в мероприятиях, направленных на совершенствование положений новой системы оплаты труда, отстаивая при этом принципиальные позиции, направленные на обеспечение государственных гарантий в уровнях оплаты труда и увеличение заработной платы.

4.9. Считают необходимым добиваться повышения заработной платы всех категорий работников отрасли и стремиться обеспечить отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников учреждений культуры и искусства к среднемесячной заработной платы работников, занятых в сфере экономики Республики Татарстан, в размерах, установленных постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан.

4.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.11. Для педагогических работников, законодательством Российской Федерации предусмотрена норма часов преподавательской или педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые педагогическим работникам за работу в течение месяца, исходя из нормы часов преподавательской или педагогической работы, составляющей в зависимости от занимаемой ими должности 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год. При этом размеры ставок заработной платы являются расчетными величинами, применяемыми при исчислении заработной платы педагогических работников с учетом фактического объема педагогической нагрузки, и не включают компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

4.12. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.13. Учреждения культуры в пределах имеющихся средств на оплату труда, могут самостоятельно в соответствии с действующими нормативными актами Российской Федерации и Республики Татарстан устанавливать для своих работников размеры заработной платы, дифференцированные надбавки к ставкам и должностным окладам, применять различные прогрессивные формы организации, оплаты и стимулирования труда.

4.14. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации, в повышенном размере. Работодатели, руководствуясь статьями

92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации могут самостоятельно устанавливать повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры предоставления соответствующих компенсаций, повышения оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, локальными актами руководителями учреждений культуры Тетюшского муниципального района с учетом мнения выборного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

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

4.16. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа учреждения культуры средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установления надбавок работникам.

4.17. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.19. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется только с письменного согласия и за дополнительную плату. Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора и определяется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

4.20. Штатное расписание учреждения утверждается учредителем учреждения и включает в себя все должности служащих, работников основного персонала, работников рабочих профессий конкретного учреждения культуры.

4.21. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем в учреждении с учетом мнения выборного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два

месяца (ст.162 ТК РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников.

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

4.23. Райком профсоюза, в пределах своей компетенции:

-осуществляет контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами трудового законодательства в части оплаты труда;

-обращается в органы государственного контроля и надзора с предложениями о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

-ведет переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5. Режим труда и отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению, что:

5.1.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется коллективными договорами и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений», может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.1.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии со ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.1.4. Нормальной продолжительностью рабочего времени для женщин, работающих на селе считается рабочая неделя, не превышающая 36 часов согласно постановлению от 25.01.1991 № 522/1 Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» Президиум Верховного Совета РСФСР.

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

5.1.6.Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

5.1.8.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии со ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации. Учреждения культуры с учетом своих финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа работников.

5.1.9. Работникам с ненормированным рабочим днем, согласно ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

5.1.10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждений культуры, принимаемым с учетом мнения выборного органа работников. Право на дополнительный отпуск у работника, занимающего должность, которая включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, возникает независимо от продолжительности такой работы.

5.1.11.Порядок и правила предоставления дополнительных дней к отпуску работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются согласно Приказу Министерства культуры Республики Татарстан от 16 марта 2015 года № 261од «Об утверждении правил предоставления дополнительных дней к отпуску работникам с ненормированным рабочим днем».

5.1.10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим

5.2. Руководители учреждений культуры Тетюшского муниципального района:

5.2.1. Обязаны вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, а также обязаны обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.2.2. По соглашению с работником могут устанавливать как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, при этом по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан.

5.2.3. Подтверждают, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.2.4. Оплату за работу в сверхурочное время производить в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.5. Обязаны ежегодно не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения выборного органа работников утверждать График очередных отпусков (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.6. Обязаны о времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала.

6. Охрана труда

В целях создания условий для безопасного труда, снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, сокращения нарушений прав работников в области охраны труда, повышения эффективных мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний:

6.1. Стороны:

6.1.1. Рекомендуют к внедрению в учреждениях культуры систем управления охраной труда с учетом требований ГОСТ 13.0.230-2007 и ГОСТ Р.12.0.007-2209.

6.1.2. Осуществляют меры по разработке и реализации республиканских, муниципальных и отраслевых программ улучшения условий и охраны труда.

6.1.3. Добиваются улучшения условий труда на рабочих местах, снижения количества несчастных случаев, уровня травматизма и профессиональных заболеваний в учреждениях культуры.

6.1.4. Принимают меры по совершенствованию форм, методов обучения и проверки знаний руководителей, специалистов, профсоюзного актива учреждений культуры по вопросам охраны труда.

6.1.5. Содействуют своевременному возмещению вреда, причиненного здоровью работника трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, на страховых принципах в соответствии с действующим законодательством.

6.1.6. Обеспечивают повышение эффективности государственного и общественного контроля по охране труда, соблюдению его безопасности и охрану труда окружающей среды.

6.1.7. Принимают меры по реализации Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе направленные на активизацию деятельности работодателей в части использования средств на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости».

6.2. Отдел культуры:

6.2.1. Способствует созданию служб охраны труда.

6.2.2. Осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений культуры по обеспечению охраны труда, ведёт учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

6.2.3. Предусматривает выделение бюджетных ассигнований учреждениям культуры на проведение периодических медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников культуры в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011 г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

6.3. Руководители учреждений культуры Тетюшского муниципального района:

6.3.1. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проводят обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3.2. Принимают меры по соблюдению прав работников в сфере безопасности труда, по профилактике и снижению уровня производственного травматизма, сокращению рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве.

6.3.3. Обеспечивают выполнение государственных нормативных требований охраны труда. Организуют работу служб охраны труда, внедряют и совершенствуют систему управления охраной труда в учреждениях

культуры или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области на основе ГОСТ 13.0.230-2007 и ГОСТ Р.12.0.007-2209.

6.3.4. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях:

2 - обязательные мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников, сокращению количества рабочих мест, не соответствующих санитарно – гигиеническим нормативам и требованиям безопасности, и средства на их реализацию в установленные сроки; обязательные мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников, сокращению количества рабочих мест, не соответствующих санитарно – гигиеническим нормативам и требованиям безопасности, и средства на их реализацию в установленные сроки;

3 - проведение специальной оценки условия труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»; Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 ноября 2014 г. № 882н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников», Приказа Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда»;

4 - обеспечение норм предельно допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную;

5 - обеспечение соблюдения требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

6 - обеспечение оперативного информирования в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, органов местного самоуправления о произошедших авариях и случаях травматизма с изложением причин, намеченных мер по повышению уровня противопожарной устойчивости;

7 - проведение за счет собственных средств при поступлении на работу предварительных и периодических медицинских осмотров работников, в том числе флюорографических и психиатрических в рамках действующего законодательства, а так же предоставляют работникам учреждений свободное время для прохождения диспансеризации с сохранением средней заработной платы;

8 - обеспечение работников специальной одеждой и обувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, согласно нормам установленным действующим законодательством;

- осуществление страхования от несчастных случаев;

- мероприятия по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной продукцией и пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом.

-17

6.3.5. Создают условия уполномоченным лицам, а также членам комиссий по охране труда для осуществления их деятельности, организуют их обучение.

6.3.6. Проводят административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, Дни охраны труда с участием комиссий по охране труда.

6.3.7. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.3.8. Обеспечивают уполномоченных лиц и членов комиссий по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

6.3.9. Предоставляют работнику по его заявлению отпуска вне графика в случае получения или приобретения им путёвки для лечения.

6.4. Стороны совместно принимают участие в:

- создании в организациях с численностью более 10 работников комитетов (комиссий) по охране труда;

- проведении проверок условий состояния охраны труда в учреждениях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев;

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

- организацию деятельности совместных комиссий по охране труда;

- работу уполномоченных лиц по охране труда профессиональных союзов;

- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности.

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

7. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

7.1. Руководители учреждений культуры Тетюшского муниципального района и Профсоюз:

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

7.1.2. Могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

7.1.4. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях:

- предоставление отпусков работникам по семейным обстоятельствам без сокращения продолжительности ежегодного отпуска и с оплатой в размере среднего заработка за счет собственных средств по следующим случаям:

- по случаю бракосочетания – 3 дня;
- по случаю рождения ребенка (отцу) – 2 дня;
- по случаю смерти близких родственников (родителей, братьев, сестер, детей, супругов) – до 3 дней;
- проводы ребенка в 1-2 класс, в армию - 1 день;
- для празднования юбилейных дат работнику – 1 день;
- донорам (по представленному документу)- 1 день.

- предоставление женщине, имеющей детей в возрасте до 16 лет еженедельно не менее 2-х часов свободного времени или один свободный день в месяц, полностью оплачиваемый за счет собственных средств (Постановление Совета Министров ТАССР от 14 июня 1991 г. № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТАССР»). На женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, указанные льготы не распространяются. Суммирование свободного времени не допускается.

- предоставление матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, очередных отпусков в летний период с апреля по сентябрь;

- при выходе работника на пенсию по старости (при наличии средств) выплачивать ему единовременное пособие в зависимости от стажа работы в данном учреждении и заслуг перед отраслью культуры от 1 до 3 окладов на основании положительного решения административной комиссии:

- 10 лет – среднемесячный заработок,
- 15 лет – двухмесячный заработок,
- 20 более лет – трехмесячный заработок.

-мужчинам (по желанию) – предоставление очередного отпуска в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам;

-родителям, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – 3 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску (предоставляется одному из родителей);

-дополнительные отпуски работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы в удобное для них время:

- работающим инвалидам – до 40 календарных дней;
- женщинам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу воспитывающего ребёнка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

-предоставление 1-го дня (1 сентября) матерям, имеющим детей-школьников 1-2 класса для сопровождения ребенка в школу;

-родителям, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, 3 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску (предоставляется одному из родителей);

-предоставление материальной помощи работникам, имеющим детей первоклассников (размер материальной помощи рассматривать в каждом случае индивидуально, в зависимости от благосостояния семьи);

-предоставление отдельным работникам в порядке поощрения дополнительно оплачиваемые отпуска:

- 2 дня за активную общественную работу;

- 3 дня лицам, не пользовавшимся в течение года больничным листом;

- 1дополнительный день за каждые 5 лет, проработанных в учреждениях культуры;

- 2 дня председателю Райкома профсоюза;

- 1 день председателю профсоюзного комитета клубных работников.

Указанные отпуска могут предоставляться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или предоставляться отдельно по желанию работника.

7.1.5. Предоставляют санаторно-курортные путёвки в порядке очереди (по заявлению и предъявлению медицинской справки нуждающегося) в комиссию по социальным вопросам Райкома профсоюза.

7.1.6. При поступлении на работу, которая носит постоянный характер, трудовой договор оформляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на неопределенный срок. Прием на работу по срочному трудовому договору допускается лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Перевод работников на срочный трудовой договор возможен только с его согласия.

7.1.7. Отдел культуры обеспечивает осуществление предоставленных работникам прав в области социально трудовых отношений и гарантирует:

-при направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой) - ст. 167 ТК РФ;

-выполнение общественных обязанностей (освобождение от работы с сохранением места работы, должности, среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время);

-совмещение работы с обучением. Предоставление дополнительных отпусков обучающимся в государственных учреждениях высшего профессионального образования с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ).

7.2. Совместные обязательства Отдела культуры и профсоюзного комитета по социальной защите работников:

7.2.1. Оказывать компенсационные (единовременные) выплаты, исходя из финансовых возможностей учреждения:

- инвалидам и больным работникам в случае длительной болезни;

- по несчастному случаю (пожар, кражи, травмы и т.п.);

- работникам, пострадавшим от стихийных бедствий;

- при рождении ребёнка;

- при регистрации брака;

- на погребение близких родственников;

- неработающим ветеранам (ходатайствовать перед Рескомом, администрацией района);

- в связи с особыми обстоятельствами;
- поощрять работников, за инициативу и творческий подход к делу, за победу на профессиональных конкурсах, профессиональное мастерство (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, Почётной Грамотой и т.д.);
- предусмотреть выплату премии в пределах фонда оплаты труда в связи: с юбилеями (50, 55, 60 лет), учитывая стаж работы в данной отрасли, в размере установленном коллективным договором;
- установить выплату единовременного вознаграждения за активную и плодотворную работу в учреждениях культуры по случаю – 20;30;40 – летия работы в размере, установленном коллективным договором;
- предоставлять за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ);
- работникам при получении наград – выплачивать единовременное поощрение из собственных средств учреждения в размере, установленном коллективным договором.

7.3. Данное Соглашение предусматривает дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днём, согласно Приказа Министерства культуры Республики Татарстан от 16 марта 2015 года № 261од «Об утверждении правил предоставления дополнительных дней к отпуску работникам с ненормированным рабочим днем», продолжительностью от 3 до 12 дней. Количество дополнительных дней отпуска, а также порядок и условия их предоставления определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка с учётом обязанностей, возложенных на работника, фактической нагрузки работника, а также возможности его привлечения в отдельные дни к работе сверх нормального рабочего времени.

- Перечень должностей работников, которые могут привлекаться к трудовой деятельности на условиях ненормированного рабочего дня, определяется приказом руководителя учреждения.
- Ненормированный рабочий день не влияет на установленную трудовым законодательством продолжительность рабочего времени, а также на предоставление дней отдыха и освобождения от работы в нерабочие праздничные дни.
- Продолжительность данного отпуска, каждого работника (согласно утверждённого перечня) определяется при составлении графика отпусков на следующий год по итогам истекшего календарного года.
- Ненормированный рабочий день не устанавливается работникам, занятым на работе неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

7.4. Трудовые коллективы через коллективные договора и соглашения вправе устанавливать за счет собственных средств дополнительные трудовые и социально – бытовые льготы.

7.5. Отдел культуры и Райком профсоюза:

- через соответствующие органы при массовом сокращении численности или штата работников добиваются их трудоустройства, переподготовки и переобучения;

-обеспечивают соблюдение прав и льгот педагогических работников образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры, при подготовке и проведении аттестации, согласно установленных нормативных актов.

8. Социальная и правовая защита молодежи

8.1. Стороны:

-разрабатывают и реализуют систему мер государственной и общественной поддержки, защиты прав и интересов молодых граждан;

-осуществляют работу по пропаганде здорового образа жизни и способствуют проведению различных культурно – спортивных мероприятий (фестивалей, смотров – конкурсов, конференций и других);

-осуществляют социально – экономическую поддержку молодых семей. Способствуют решению жилищных проблем молодежи в соответствии с законодательством;

-рекомендуют работодателям учреждений культуры предусматривать в коллективных договорах и соглашениях мероприятия по работе с молодежью, в том числе, меры, направленные на социальную защиту молодежи. При наличии финансовой возможности предусматривать единовременные денежные выплаты или иные меры стимулирования, поступающих на работу впервые выпускников учреждений профессионального образования, возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения.

8.2. Отдел культуры:

-способствует осуществлению государственной финансовой поддержки молодых специалистов в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами;

-способствует эффективному трудоустройству молодых специалистов отрасли.

8.3. Райком профсоюза:

-принимает меры по защите трудовых прав и социально – экономических интересов;

-привлекает молодежь в ряды членов профсоюза, способствует созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи. В целях мотивации профсоюзного членства проводит конкурсы агитбригад;

-в целях повышения правовых и экономических знаний проводит обучение лидеров молодежного профсоюзного движения, молодых работников основам трудового законодательства, социального партнерства;

-способствует через соглашения, коллективные, трудовые договора обеспечение гарантий и расширение прав молодежи на обучение, занятость, достойную заработную плату, безопасные условия труда;

8.3. Райком профсоюза:

-принимает меры по защите трудовых прав и социально –

- способствует творческой, спортивной, деловой самореализации, через смотры - конкурсы: «Лучший молодежный профсоюзный лидер», «Лучшая профсоюзная организация отрасли», фестиваля художественной самодеятельности, «Детский рисунок и плакат», спортивных мероприятий: «Летняя спартакиада», «Профсоюзная лыжня»;

- создает в учреждениях комиссии по работе с молодежью;

- разрабатывает и реализует меры по поощрению молодежи из числа членов профсоюза.

9. Развитие социального партнерства

В целях повышения эффективности взаимодействия социальных партнеров, развития гражданского общества и системы социального партнерства на основе взаимной ответственности и реализации достигнутых договоренностей, а также в соответствии с Указом Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан» считать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений:

9.1. Стороны:

- оказывают необходимую организационную и методическую помощь учреждениям культуры при заключении соглашений, коллективных договоров и их уведомительной регистрации;

- способствуют развитию социального партнерства;

- содействуют расширению числа первичных профсоюзных организаций;

- принимают меры по предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров;

- обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;

- признают работу председателя, членов профсоюзного комитета значимой для деятельности учреждения и принимают во внимание при поощрении.

9.2. Отдел культуры обеспечивает:

- свою деятельность и деятельность подведомственных учреждений, уважая и соблюдая права профсоюза, признавая его независимость и самостоятельность в вопросах защиты прав и отстаивания интересов членов профсоюза, не допуская в каком – либо виде вмешательства в профсоюзные дела;

- возможность участия представителей Райкома профсоюза в работе комиссий и рабочих групп по социально – трудовым вопросам.

9.2.1. Информировует в установленном порядке Райком профсоюза по вопросам, касающимся социально – трудовых отношений.

8.2.2. Учитывает мнение Райкома профсоюза при принятии нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы социально – трудовой сферы.

9.2.3. Проводит встречи с профсоюзным активом и работодателями учреждений культуры для консультирования и информирования по интересующим Стороны вопросам.

9.3. Руководители учреждений культуры Тетюшского муниципального района:

9.3.1. Создают на местах необходимые условия для обеспечения уставной деятельности профсоюза работников культуры путем предоставления профсоюзам в бесплатное пользование необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной, средствами связи, канцелярскими принадлежностями. Не допускают случаев нарушения прав профсоюза, установленных законодательством.

9.3.2. Способствуют заключению соглашений и коллективных договоров в учреждениях культуры района.

9.3.3. Рассматривают возможность о включении в соглашения и коллективные договоры обязательств о предоставлении неосвобожденным членам профсоюзных органов:

- с сохранением среднего заработка времени для выполнения ими общественных обязанностей, на время их участия в конференциях, пленумах и съездах профсоюза, а также на время прохождения ими краткосрочного обучения на профсоюзных курсах;
- отчисления денежных средств профсоюзным комитетам на организацию культурно – массовых, спортивных мероприятий в размере не менее 0,2 процентов от фонда оплаты труда;
- уплаты членских профсоюзных взносов через бухгалтерии на основании личного заявлений членов профсоюза в размере 1 процента от заработной платы работника;
- полного предоставления профсоюзному активу гарантий, предусмотренных Законом Республики Татарстан «О профессиональных союзах»;
- дополнительных оплачиваемых дней к очередному отпуску за общественную работу.

9.3.4. Работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признают значимой для деятельности учреждения культуры, и принимается во внимание при поощрении работников.

9.4. Райком профсоюза:

9.4.1. Организует свою деятельность в соответствии с:

- Конституциями Российской Федерации и Республики Татарстан;
- Законами Российской Федерации и Республики Татарстан «О профессиональных союзах»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными законами Российской Федерации и Республики Татарстан;
- Уставом Российского профсоюза работников культуры;
- иными нормативными правовыми актами.

9.4.2. Иницирует заключение территориальных соглашений и коллективных договоров. Способствует подготовке и проведению

коллективно – договорной кампании. Обеспечивает экспертизу проектов коллективных договоров.

9.4.3. Оказывает юридическую помощь членам профсоюза в отстаивании трудовых прав и социальных гарантий.

9.4.4. Способствует созданию в учреждениях комиссий по трудовым спорам.

9.4.5. Обеспечивает взаимодействие с Прокуратурой Тетюшского муниципального района, Государственной инспекцией труда Республики Татарстан.

9.4.6. Проводит районный конкурс «Лучший коллективный договор».

9.4.7. Обеспечивает информационное сопровождение вопросов социального партнерства в средствах массовой информации (местной печати).

10. Контроль и обеспечение выполнения Соглашения

10.1. В целях обеспечения своевременного и полного выполнения Соглашения Стороны разрабатывают план мероприятий по его выполнению и не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения Соглашения на совместном заседании Отдела культуры и Президиума Райкома профсоюза.

10.2. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях Отдела культуры и Президиума Райкома профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

10.3. Соглашение в течение семи дней после подписания Отделом культуры направляется на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

10.4. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работодателей, первичных профсоюзных органов учреждений культуры и является основой для заключения соответствующих коллективных договоров в учреждениях культуры. Исходя из этого, Отдел культуры в двухнедельный срок после подписания обеспечивает тиражирование и рассылку текстов Соглашения во все подведомственные учреждения культуры.

10.5. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы.

10.6. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

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


10.8. Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

10.9. Дополнения и изменения в настоящее Соглашение вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, предусмотренном для заключения настоящего Соглашения.

10.10. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2017 года и действует по 31 декабря 2019 года.

10.11. Настоящее Соглашение составлено и подписано в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Начальник отдела культуры
Исполнительного комитета
Тетюшского муниципального района
Республики Татарстан


Ю. В. Сиякин

« » 2016г.

Председатель Тетюшского
Районного комитета
профсоюза работников культуры


Т. М. Ибрагимова

« » 2016г.