

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ
СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ
ПЕЧАТИ, ТЕЛЕРАДИОВЕЩАНИЯ И СРЕДСТВ
МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ
НА 2007-2008 годы

г. Москва

1. Общие положения

Настоящее Соглашение заключено в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

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

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций в лице их представителя - Российского профсоюза работников культуры;

- работодатели в лице их представителя – Федерального агентства по печати и массовым коммуникациям (Роспечать), представляющего организации, находящиеся в ведении Роспечати.

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

на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.4. В период действия Соглашения профсоюз не организует забастовки и иные массовые выступления работников, предоставивших полномочия на заключение и подписание Соглашения, в случае их несогласия с его положениями (или положениями действующего федерального законодательства).

1.5. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в организациях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

2. Оплата труда

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

2.1. Условия оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами, а также постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, принятыми во исполнение этих федеральных законов в отношении работников бюджетных учреждений всех уровней независимо от того, являются ли они федеральными или муниципальными, обязательны для применения на всей территории Российской Федерации.

2.1.1. Для обеспечения стабильности правового регулирования в вопросах оплаты труда применяется тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы на основе ЕТС с сохранением 18 разрядов и соотношением ставок первого и восемнадцатого разрядов 1:4,5 и межразрядных тарифных коэффициентов, утверждаемых Правительством Российской Федерации.

2.1.2. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

2.1.3. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.1.4. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

2.1.5. В дальнейшем предполагается введение базовых окладов и базовых ставок заработной платы.

Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

2.1.6. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации обеспечиваются:

федеральными государственными учреждениями – за счет средств федерального бюджета;

государственными учреждениями субъектов Российской Федерации – за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

муниципальными учреждениями – за счет средств местных бюджетов.

2.2. 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, работникам организаций, не финансируемых за счет средств соответствующих бюджетов (внебюджетной сферы), устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.1. Стороны Соглашения для организаций внебюджетной сферы устанавливают на 2007 год отраслевой минимальный размер оплаты труда работника, отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности):

по организациям сферы печати и телерадиовещания, находящимся в ведении Роспечати, - в размере 2650 рублей;

по ФГУП «Всероссийская государственная телевизионная и радиовещательная компания»:

- с 1 января 2007 года в размере 1100 рублей;

- с 1 сентября 2007 года в размере 2300 рублей.

Стороны Соглашения для организаций сферы печати и телерадиовещания, находящихся в ведении администраций субъектов Российской Федерации, не финансируемых за счет средств соответствующих бюджетов, рекомендуют установить на 2007 год отраслевой минимальный размер оплаты труда работника, отработавшего полностью определенную на месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) в размере 1860 рублей в месяц.

2.2.2. В течение срока действия Соглашения по договоренности сторон Соглашения отраслевой минимальный размер оплаты труда пересматривается ежегодно путем внесения изменений в Соглашение.

2.2.3. Индексация заработной платы работников организаций внебюджетной сферы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в регионе производится в зависимости от финансово-экономического положения работодателей в порядке, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

2.2.4. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца с обязательной выдачей расчетных листков в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

2.2.5. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами организаций, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, локальными нормативными актами организаций, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.7. Оплата труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.8. Размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций определяются по соглашению сторон трудового договора.

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

2.2.10. Тарификация работ, наименование профессий рабочих и должностей служащих производится по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.11. 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.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

2.2.12. Руководитель получает заработную плату в случае отсутствия задолженности по выплате заработной платы работникам организации.

2.2.13. Время простоя оплачивается в соответствии со статьёй 157 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

2.2.14. Стороны Соглашения рекомендуют:

- довести оптимальный удельный вес тарифа в заработной плате в 2007-2008 годах – до уровня не менее 70 процентов (по ФГУП «ВГТРК» – до 50 процентов).

- осуществлять поэтапное приближение минимального размера оплаты труда к величине прожиточного минимума трудоспособного человека в соответствующем регионе.

2.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Охрана труда

3.1. Роспечать координирует деятельность организаций в установленной сфере деятельности по обеспечению охраны труда.

3.2. Работодатель:

- строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию;

- участвует на паритетных началах совместно с выборной профсоюзной организацией в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором (соглашением).

3.3. Работодатель обязан обеспечить:

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации);

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации), а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений (ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации);

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

- выдачу работникам на работах с вредными условиями труда бесплатно по установленным нормам молоко или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации);

- предоставление на работах с особо вредными условиями труда бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактического питания (ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации);

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с инвалидной программой реабилитации; проводить другие мероприятия (ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации). В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комната для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации);

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации). Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет (ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации);

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. На время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Федеральное агентство по печати и массовым коммуникациям и Российский профсоюз работников культуры совместно принимают участие в:

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

- формировании и обеспечении эффективной работы совместных комитетов (комиссий) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза, представителей работодателя;

- разработке отраслевых нормативных документов (Правил по охране труда, Типовых инструкций по охране труда).

4. Режим труда и отдыха

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

4.1.1. Работодатель обеспечивает следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

- сменная работа (работа в две, три или четыре смены) в соответствии с графиком сменности;

- неполная рабочая неделя.

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

4.1.3. Для творческих работников теле – и видеосъемочных коллективов и средств массовой информации в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.1.4. Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерыва в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

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

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

4.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников отрасли устанавливается продолжительностью 28 календарных дней согласно ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью и на условиях, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации - работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью, установленной коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка, но не менее трех календарных дней;

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней, в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

При этом дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.5. Привлечение работников к сверхурочной работе – работе, выполняемой по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа часов за учетный период, допускается в случаях и в порядке, установленными ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Творческих работников средств массовой информации, теле - и видеосъемочных коллективов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, привлекают к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом, коллективным договором, трудовым договором.

4.7. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со ст. 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Творческих работников теле - и видеосъемочных коллективов, средств массовой информации в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, привлекают к работе в ночное время в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5. Развитие кадрового потенциала

5.1. Работодатель проводит постоянную работу по обучению персонала, включающую подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.2. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Содействие занятости

6.1. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

Стороны Соглашения руководствуются следующими критериями массового высвобождения работников:

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

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

6.2. Работодатель с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

Работодатель принимает решение о массовом высвобождении только после консультации с соответствующей выборной профсоюзной организацией.

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

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующий профсоюзный орган;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в той же организации с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

6.4. 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.

6.5. Исходя из финансовых возможностей организации, стороны Соглашения рекомендуют:

- работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, оказывать материальную помощь, гарантировать после увольнения право на пользование лечебными учреждениями и другими социальными учреждениями на срок, установленный коллективным договором;

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

6.6. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза создавать из прибыли, остающейся в распоряжении организации, фонд социальной поддержки, за счет которого может:

- оказываться материальная помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- выплачиваться компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством;

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

6.7. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом профсоюза создаёт условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников и безработных в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

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

6.9. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

7. Обязательства сторон Соглашения

7.1. Стороны Соглашения обязуются:

Принимать меры по обеспечению работодателями и профсоюзными организациями выполнения установленных данным Соглашением минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям, не ограничивая права работодателей в расширении этих гарантий и льгот в пределах собственных средств организаций;

Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников;

За успехи, достигнутые в развитии отрасли, и успешное осуществление мер защиты профессиональных и социальных интересов трудящихся награждать работников организаций Почетной грамотой Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры;

Представлять в установленные сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в действующее Соглашение.

7.2. Федеральное агентство по печати и массовым коммуникациям:

Участвует в разработке и содействует реализации государственных программ и проектов социально-экономического развития и реформирования отрасли, привлечению инвестиций в эту сферу;

Способствует созданию благоприятных социально-трудовых отношений в организациях, согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей;

Участвует в решении вопросов занятости работников, снижения диспропорций в оплате труда, содействует организации профессиональной подготовки и переподготовки кадров, в том числе руководящего состава и специалистов.

7.3. Российский профсоюз работников культуры:

Способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями на принципах социального партнерства;

Оказывает практическую помощь организациям и выборным органам профсоюза в разработке и принятии коллективных договоров;

Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы трудящихся в сфере социального страхования.

Осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда в организациях.

8. Создание условий

для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

Работодатель соблюдает права профсоюзов, всемерно содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.1. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

8.2. Работодатель может передавать в бесплатное пользование выборному органу профсоюза находящиеся на балансе организации или арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором.

8.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно удерживает и перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором.

8.4. Представители выборного органа профсоюза вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, а также осуществлять контроль и координацию работы по оздоровлению работников в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах организаций.

8.5. Российский профсоюз работников культуры проводит политику невмешательства своих профсоюзных органов в производственно-хозяйственную деятельность организации.

9. Контроль за выполнением Соглашения

9.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями - Отраслевой комиссией, а также соответствующими органами по труду.

Выборные органы профсоюза и работодатели вправе обратиться по вопросам выполнения Соглашения к представителю противоположной стороны Соглашения или в Отраслевую комиссию.

9.2. Первичные организации профсоюза и работодатели осуществляют контроль за выполнением Соглашения.

Работодатели представляют ежеквартально информацию о выполнении пунктов Соглашения в Федеральное агентство по печати и массовым коммуникациям.

Первичные организации профсоюза представляют ежеквартально информацию о выполнении пунктов Соглашения в Российский профсоюз работников культуры.

9.3. Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются, по предложению одной из сторон, на совместном заседании Российского профсоюза работников культуры и Федерального агентства по печати и массовым коммуникациям и доводятся до сведения региональных органов профсоюза и работодателей.

10. Ответственность сторон

10.1. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагаются на работодателей и выборные профсоюзные органы. Федеральное агентство по печати и массовым коммуникациям оказывает содействие устранению нарушений Соглашения со стороны работодателей.

10.3. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.4. За невыполнение своих обязательств по Соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюз и лица, входящие в его руководящие органы, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11. Заключительные положения.

11.1. Действующее Соглашение открыто для присоединения к нему работников и работодателей, изъявивших на то свое согласие.

11.2. В случае отсутствия в организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие при условии присоединения к нему данной организации в установленном порядке.

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

11.4. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением, и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации в Федеральной службе по труду и занятости.

11.5. В период действия Соглашения стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьями 49 и 47 Трудового кодекса Российской Федерации.