

О ЗАКЛЮЧЕНИИ ОТРАСЛЕВОГО (ТАРИФНОГО) СОГЛАШЕНИЯ МЕЖДУ РК ПРОФСОЮЗА И МИНИСТЕРСТВОМ КУЛЬТУРЫ РФ НА 1996-1997 ГГ. (Циркулярное письмо N 03-12 от 17.06.1996)

Циркулярное письмо · № 03-12 · от 17.06.1996 · Министерство культуры · Действует без изменений

О ЗАКЛЮЧЕНИИ ОТРАСЛЕВОГО (ТАРИФНОГО) СОГЛАШЕНИЯ
МЕЖДУ РК ПРОФСОЮЗА И МИНИСТЕРСТВОМ КУЛЬТУРЫ РФ
НА 1996-1997 гг.

Циркулярное письмо Российского Комитета профсоюза
работников культуры от 17 июня 1996 г. N 03-12

Направляем отраслевое (тарифное) Соглашение между РК профсоюза работников культуры и
Министерством культуры РФ на 1996-1997 гг. и рекомендуем использовать его в работе по зак-
лючению коллективных договоров.

Председатель РК профсоюза Министр культуры
работников культуры Российской Федерации

Г.П.Парошин Е.Ю.Сидоров

Приложение

к циркулярному письму

Российского Комитета

профсоюза работников

культуры от 17 июня

1996 г. N 03-12 ОТРАСЛЕВОЕ (ТАРИФНОЕ) СОГЛАШЕНИЕ

между Российским комитетом профсоюза работников

культуры и Министерством культуры Российской Федерации на 1996-1997 годы

Российский профсоюз работников культуры и Министерство культуры Российской Федерации,
сознавая свою роль и от- ветственность в необходимости принятия практических мер по
обеспечению в России стабильной и эффективной работы отрасли культуры, усилению защиты
трудовых, социально-экономических прав и интересов ее работников, заключили настоящее
отраслевое (тарифное) соглашение.

Соглашение в соответствии с Указом Президента Российской Федерации "О социальном партнерстве
и разрешении трудовых спо- ров (конфликтов)" и на основании Закона Российской Федерации "О
коллективных договорах и соглашениях" обладает статусом правового акта, регламентирует
взаимоотношения сторон и уста- навливает минимальные гарантии, которые являются ориентирами
при заключении коллективных договоров предприятиями, организа- циями и учреждениями
культуры.

I. Общие положения

1.1. Сторонами Соглашения являются:

от членов профсоюза учреждений, предприятий и организаций отрасли - Российский комитет
профсоюза работников культуры;

от работодателей - Министерство культуры РФ в соот- ветствии с делегированными ему
полномочиями.

1.2. Нормы настоящего тарифного Соглашения являются обя- зательными для всех работодателей
учреждений, предприятий и организаций подведомственных Министерству культуры РФ, а так- же
делегировавших ему право на ведение переговоров и заключе- ние данного Соглашения, и должны
быть учтены при заключении коллективных договоров в соответствии с действующим законода-
тельством.

1.3. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента под- писания, действует по 31 декабря 1997

года и распространяется на всех работников организаций, учреждений, предприятий культуры, подведомственных Министерству культуры РФ (делегировавших Министерству культуры РФ право на ведение переговоров и заключение данного Соглашения).

1.4. В течение срока действия данного Соглашения в него по взаимной договоренности сторон могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономические положения работников отрасли.

1.5. Настоящее Соглашение может служить основой при заключении коллективных договоров и соглашений на территориальном уровне для учреждений, предприятий и организаций отрасли независимо от форм собственности.

II. Содействие развитию отрасли культуры совершенствованию ее нормативно-правовой базы

2.1. Стороны договорились на основе социального партнерства и координации совместных действий способствовать реализации Основ законодательства Российской Федерации о культуре и в этих целях оказывать содействие предприятиям, организациям и учреждениям отрасли культуры в защите их интересов в органах исполнительной и представительной власти по вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности.

2.2. РК профсоюза принимает участие в рассмотрении законопроектов и подготовке отраслевых нормативно-технических актов, регламентирующих социально-трудовые вопросы работников отрасли.

2.3. Министерство культуры РФ и РК профсоюза намерены продолжать работу по совершенствованию нормативно-правовой базы отрасли.

III. Трудовые отношения

В целях реализации настоящего Соглашения, снижения социальной напряженности в трудовых коллективах, совершенствования трудовых отношений стороны.

3.1. В соответствии с принятыми решениями Правительства России содействуют улучшению материального положения творческих работников, специалистов, рабочих, служащих (далее везде - работников) предприятий, организаций и учреждений отрасли путем повышения заработной платы с учетом изменяющихся экономических условий, социально-бытового обслуживания, создания безопасных условий труда и охраны здоровья.

3.2. При осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации и реорганизации предприятий и организаций отрасли проводят совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

3.3. Содействуют соблюдению в организациях и на предприятиях отрасли законодательства о труде Российской Федерации.

3.4. Министерство культуры РФ и РК профсоюза проводят работу по вовлечению работников в систему повышения квалификации и переподготовки кадров.

3.5. РК профсоюза: оказывает работникам отрасли помощь в изучении и правильном применении налогового законодательства, законов о труде, гражданского и жилищного законодательства; - проводит работу среди членов профсоюза, направленную на соблюдение правил внутреннего распорядка, трудовой и технологической дисциплины.

IV. Регулирование оплаты труда

4.1. Минимальный размер оплаты труда и размер месячной тарифной ставки (оклада) на предприятиях, организациях и учреждениях культуры, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, при условии полной отработки работниками нормы рабочего времени и выполнения трудовых обязанностей (норм труда).

4.2. В бюджетных учреждениях, предприятиях и организациях условия оплаты труда работников определены постановлением Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. N 785 и последующими постановлениями правительства РФ.

Бюджетные учреждения, предприятия и организации в пределах имеющихся средств на оплату

труда самостоятельно устанавливают формы и системы оплаты труда, определяют размеры надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера, а также структуру и штаты без учета соотношений численности работников различных категорий.

4.3. Размеры доплат за условия труда, отличающихся от нормальных, за работу в вечернее и ночное время и т.д. определяются предприятиями, организациями, учреждениями в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Наименование профессий, тарификация работ и присвоение квалифицированных разрядов рабочим осуществляется по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий (ЕТКС), а должностные оклады специалистам и служащим устанавливаются в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников культуры, согласованными постановлением Минтруда России от 01.02.95 г. N 8 и утвержденными приказом Министерства культуры РФ от 16.03.95 г. N 179.

4.5. При заключении срочных индивидуальных трудовых договоров или контрактов с творческими работниками и другими категориями работников в небюджетных организациях, условия оплаты их труда устанавливаются по согласованию сторон, но не ниже определенных государством гарантий.

4.6. Выплаты районных коэффициентов и северных надбавок производятся без ограничения заработной платы, на которую они начисляются.

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

4.8. Выплата заработной платы производится работникам в сроки, установленные законодательством, коллективными договорами. В случае нарушения установленных сроков Министерство культуры РФ принимает незамедлительные меры, обеспечивающие указанные выплаты.

4.9. Для инвалидов, рабочих моложе 18 лет, беременных женщин устанавливаются в соответствии с законодательством пониженные нормы времени (обслуживания).

Конкретный размер понижения норм труда определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и указывается в коллективном договоре.

V. Режим рабочего времени и отдыха

5.1. Режим рабочего времени и отдыха на предприятиях, в организациях и учреждениях отрасли предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников по представлению администрации. Для всех работников устанавливается нормальная продолжительность рабочей недели - в соответствии с действующим законодательством.

Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях и могут проводиться лишь с разрешения профсоюзного комитета. Оплата сверхурочных работ производится в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Работникам предоставляется ежегодный отпуск, продолжительностью не менее 24 рабочих дней, с сохранением условий предоставления дополнительных отпусков за особые условия труда.

5.3. Отпуск предоставляется по утвержденному администрацией (работодателем) графику, согласованному с профкомом предприятия, организации, учреждения.

На дополнительный отпуск без сохранения заработной платы с выплатой компенсации в соответствии с действующим законодательством имеют право женщины, воспитывающие ребенка до достижения им трехлетнего возраста. При этом непрерывный стаж работы сохраняется.

5.4. Выходные дни определяются особенностями деятельности организаций, учреждений и предприятий. За работу в выходные и праздничные дни предоставляются работникам другие дни отдыха или оплата, размер которой устанавливается по договоренности, но не менее определенного действующим законодательством.

VI. Социальные льготы и гарантии

6.1. В целях усиления социальной защищенности работников в коллективных договорах, в соответствии со ст.6 КЗоТ РФ, могут предусматриваться дополнительные социальные гарантии в пределах собственных средств. В этих целях рекомендуется:

- 6.1.1. Выплачивать сверх установленного законодательством возмещения ущерба единовременное пособие, размер которого устанавливается коллективным договором;
- 6.1.2. Выплачивать единовременное пособие семье умершего работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, размер которого устанавливается коллективным договором;
- 6.1.3. Компенсировать пострадавшему работнику расходы на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи, если он признан нуждающимся в них, обеспечивать профессиональную переподготовку и трудоустройство потерпевшего в соответствии с медицинским заключением или возмещать расходы на эти цели в пределах собственных средств.

VII. Содействие занятости

7.1. РК профсоюза осуществляет контроль и защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством.

7.2. В случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией учреждений, организаций или предприятий, а также в связи с сокращением деятельности работодатель выполняет требования, предусмотренные законодательством.

7.3. Работодатель в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, в пределах имеющихся собственных средств:

- производит работникам, высвобождаемым на предприятиях, в организациях, учреждениях на период профессиональной переподготовки по направлению службы занятости доплату к стипендии до среднего заработка по прежнему месту работы;
- выплачивает дополнительное пособие сверх предусмотренных законодательством выплат высвобождаемым работникам в связи с реорганизацией предприятия, организации, учреждения, сокращением численности или штата работников.

7.4. В случае ликвидации предприятия, организации, учреждения в каждом конкретном случае вопросы трудоустройства занятых на нем работников рассматриваются совместно учредителем, работодателем и соответствующим профсоюзным органом.

7.5. Работники, которые в период реконструкции или технического перевооружения предприятия, организации, учреждения были трудоустроены на другие предприятия, имеют преимущественное право возвращения на прежнее место работы.

7.6. При отсутствии у ликвидируемых предприятий, организаций, учреждений средств, предназначенных для расчетов с высвобождаемыми работниками, выплата компенсаций производится в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

VIII. Охрана труда и здоровья работников

8.1. Минкультуры РФ через Республиканскую инспекцию по контролю за безопасной эксплуатацией аттракционов и охране труда;

осуществляет общие начала управления охраной труда в отрасли в соответствии с Основами законодательства Российской Федерации об охране труда;

разрабатывает и обеспечивает выполнение отраслевых программ по охране труда, в том числе мероприятий на 1996 и 1997 годы;

осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных предприятий и организаций по обеспечению охраны труда, а также охраны окружающей среды;

своевременно обеспечивает пересмотр, обновление и утверждение в установленном порядке отраслевых нормативно-правовых документов по охране труда;

информирует РК профсоюза о готовящихся отраслевых нормативных актах и иных решениях по вопросам охраны труда. Принятые нормативные акты направляет в РК профсоюза;

содействует улучшению условий труда санитарно-бытового и медицинского обслуживания работников отрасли;

8.2. Работодатель обеспечивает работников по месту работы производственными и бытовыми условиями в соответствии с действующими санитарными нормами и создает безопасные условия труда.

Мероприятия по охране труда и промышленной санитарии считаются неотъемлемой частью коллективных договоров и соглашений.

8.3. Профсоюзные организации совместно с государственными органами управления охраной труда на всех ступенях осуществляют общественный контроль за безопасными и безвредными условиями труда.

8.4. Работодатель обеспечивает сохранение работникам места работы за время приостановки работ на участках (рабочих местах) вследствие нарушений Правил техники безопасности и охраны труда не по их вине. Отказ от выполнения работ в связи с непосредственной опасностью жизни и здоровья не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания.

8.5. Работодатель обеспечивает (бесплатно) всех работников спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами, молоком и спецпитанием в соответствии с условиями труда в объемах не ниже установленных норм.

Вышеуказанные нормы и перечень профессий прилагаются к коллективному договору.

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

8.6. Работодателям рекомендуется за счет средств предприятия, организации (учреждения) заключать договоры на страхование от несчастного случая на производстве (перечень профессий устанавливается коллективным договором).

IX. Профсоюзные права и гарантии

9.1. Минкультуры РФ содействует деятельности Российского профсоюза работников культуры и его выборных органов.

9.2. Работодатель: - перечисляет профсоюзным организациям денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- предоставляет профсоюзам в бесплатное пользование оборудованные мебелью помещения, средства связи и другую оргтехнику, по необходимости транспорт, производит за свой счет уборку и ремонт помещений, оргтехники и мебели;

- предоставляет работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания полномочий, работу (должность) на том же или, с согласия работника, на другом месте с заработком не ниже, сложившегося на период работы в выборных органах;

- предоставляет профсоюзным работникам, не освобожденным от производственной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения ими общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

Величина свободного от работы времени и периодичность его предоставления неосвобожденным профсоюзным работникам оговариваются коллективными договорами;

- по личным письменным заявлениям членов профсоюза организует безналичное перечисление профсоюзных взносов из их заработной платы на счет профсоюзного органа предприятия.

X. Обеспечение контроля за ходом выполнения Соглашения и ответственность Сторон

10.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется отраслевой комиссией, а также администрациями и профсоюзными органами предприятий, организаций и учреждений, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес комиссии или непосредственно к лицам,

подписавшим Соглашение.

10.2. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о ходе выполнения взятых на себя обязательств.

Работодатели представляют профсоюзным органам необходимые сведения о финансово-экономическом положении предприятия (организации, учреждения), перспективах его развития.

10.3. РК профсоюза работников культуры обязуется в период действия настоящего Соглашения не организовывать и не поддерживать забастовок по вопросам, включенным в Соглашение при условии их соблюдения и своевременного решения.

В случае невыполнения положений настоящего Соглашения профсоюз оставляет за собой право прибегать к различным формам воздействия, предусмотренным действующим законодательством.

10.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Соглашению, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

Председатель Российского Министр культуры
комитета профсоюза Российской Федерации
работников культуры

Г.П.Парошин Е.Ю.Сидоров