

**РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**РАБОТНИКОВ ПЕЧАТИ, ТЕЛЕРАДИОВЕЩАНИЯ И СРЕДСТВ МАССОВОЙ
ИНФОРМАЦИИ МЕЖДУ РЕСПУБЛИКАНСКИМ КОМИТЕТОМ**

**САХА (ЯКУТСКОЙ) РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЙ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ И
МИНИСТЕРСТВОМ ИННОВАЦИЙ, ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И
ИНФОКОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ РЕСПУБЛИКИ САХА
(ЯКУТИЯ)**

в 2022 - 2024 годы

РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

РАБОТНИКОВ ПЕЧАТИ, ТЕЛЕРАДИОВЕЩАНИЯ И СРЕДСТВ МАССОВОЙ
ИНФОРМАЦИИ МЕЖДУ РЕСПУБЛИКАНСКИМ КОМИТЕТОМ

САХА (ЯКУТСКОЙ) РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЙ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ И
МИНИСТЕРСТВОМ ИННОВАЦИЙ, ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И
ИНФОКОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ РЕСПУБЛИКИ САХА
(ЯКУТИЯ)

в 2022 – 2024 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее Соглашение) заключено на 2022-2024 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

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

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций печати, телерадиовещания и средств массовой информации, в лице их полномочного представителя Саха (Якутской) республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры (далее Профсоюз), действующий на основании Устава, принятого I съездом Профсоюза 7 сентября 1990г. (с изменениями и дополнениями от 24 октября 2020 года).

- работодатели в лице их представителя Министерства инноваций, цифрового развития и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия) (далее Министерство), представляющего интересы организаций, находящихся в ведении Министерства, уполномочивших на заключение настоящего Соглашения.

1.4. 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 партнёрства, соблюдать определённые Соглашением обязательства и договорённости.

1.5. Действие Соглашения распространяется на:

- работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения учреждений Министерства, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, и служит основой при заключении территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

1.6. Стороны Соглашения считают необходимым осуществлять меры по совершенствованию организации труда, заработной платы, повышению квалификации и содействию занятости работников отрасли

1.7. В течение срока действия Соглашения профсоюз не организует забастовки и иные выступления работников в случае выполнения Соглашения работодателем.

1.8. В период действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и

изменения в него на основе взаимной договоренности.

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

1.10. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в рассмотрении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.11. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на Президиуме профсоюза и коллегиальных заседаниях Министерства с оформлением соответствующего решения.

1.12. Стороны Соглашения доводят текст Соглашения до сведения организаций и учреждений Министерства, территориальных и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

2. Оплата труда

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

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), Положением об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству инноваций, цифрового развития и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия).

2.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируются исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. 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, установленного действующим законодательством Республики Саха (Якутия).

2.8. Стороны принимают меры по предупреждению коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам оплаты труда. Содействуют в создании и деятельности в учреждениях комиссий по трудовым спорам.

2.9. Работодатель обязуется обеспечить участие Профсоюза в работе аттестационной комиссии по аттестации работников печати, полиграфии и средств массовой информации.

3. Охрана труда

3.1. 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);

- принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному рассмотрению несчастных случаев на производстве;

3.2. Работодатель обязан обеспечить:

- в организациях с численностью, превышающей 50 человек, создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда с учетом специфики производственной деятельности;

- 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 не обеспечения 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);

- организацию проведения специальной оценки условий труда (ст.212 ТК РФ)

- 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 работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

- 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;

- перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;

- создание для инвалидов условия труда в соответствии с инвалидной программой реабилитации;

- 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);

- санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием 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;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников;

- 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;

- 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;

- перевозку 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;

- организацию разработки и реализации программ улучшения условий и охраны труда в организациях;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

3.3. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда, их функции осуществляет сам работодатель, либо аккредитованная организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемый по гражданско-правовому договору.

3.4. 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).

3.5. 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.

3.6. Работодатель в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения может устанавливать:

- льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

- дополнительные выплаты сверх страховых выплат по обязательному социальному страхованию в целях компенсации расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи пострадавшим работникам и их семьям;

- обеспечение работников по показаниям медицинских учреждений санаторно-курортными путевками за счет средств организации.

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

- 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;

- формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

- работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза;

- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;

- контроль за выполнением организациями и учреждениями печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли.

3.6. Принять меры по укреплению взаимодействия и сотрудничества на принципах социального партнерства в части разработки обязательств по использованию финансовых средств Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.

4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени в организациях и учреждениях печати, телерадиовещания и средств массовых информации определяется коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.2. Работодатель обеспечивает следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- сменная работа (работа в две, три или четыре смены) в соответствии с графиком сменности;
- неполная рабочая неделя.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю согласно ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации. Для женщин устанавливается 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

4.4. Для творческих работников теле – и видеосъёмочных коллективов и средств массовой информации в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными постановлением Правительством Российской Федерации от 28.04.2007г. №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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом РФ, продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.5. 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.

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

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

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, продолжительность которого не может составлять 7 календарных дней;

- 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.

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. 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.

4.12. Творческих работников средств массовой информации, теле- и видеосъёмочных коллективов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством Российской Федерации привлекают к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом, коллективным договором, 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.

5.3. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

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.

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

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

7.4. 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:

10 человек в течение 30 календарных дней;

30 человек в течение 60 календарных дней;

50 человек в течение 90 календарных дней;

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

6.6. 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.

6.7. 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 определяется коллективным договором.

6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом профсоюза создаёт условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников и безработных в соответствии с внедрением новых информационных технологий и развитием организации.

6.11. 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.

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

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работодатель согласовывает с соответствующими выборными профсоюзными органами формирование и распределение средств на социальные нужды организаций.

7.2. Конкретные формы социально-бытового обеспечения, повышенные льготы, гарантии и компенсации работникам организаций предусматриваются в коллективных договорах с учетом финансовых возможностей каждой организации.

7.3. Стороны Соглашения рекомендуют в коллективных договорах предусматривать за счет собственных средств увеличение денежных выплат за возмещение вреда, компенсаций дополнительных расходов и единовременных пособий.

7.4. Работодатель оплачивает пострадавшим от несчастного случая на производстве проезд к месту медицинской помощи (консультации) и обратно по рекомендации органов медицинских учреждений.

7.5. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), работодатель обязуется:

- оплатить все расходы, связанные с погребением;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка.

7.6. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, выплатить семье умершего, проживающей совместно с ним, единовременное пособие в размере, определяемом коллективным договором.

7.7. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах имеющихся средств:

- оказывать материальную помощь или в иной форме помощь участникам войны, семьям погибших военнослужащих, ветеранам труда, малообеспеченным, а также пострадавшим от несчастного случая на производстве;

- устанавливать выплату единовременного пособия работникам, временно оказавшимся в тяжелом материальном положении, в том числе получившим профессиональное заболевание, пострадавшим от стихийного бедствия, а также пособия членам семьи в случае смерти работника;

- выплату единовременного пособия работникам, проработавшим не менее 10 лет в организации, а также при выходе работника на пенсию;

- предоставлять оплачиваемые, исходя из тарифной ставки (оклада), дни отдыха в случаях:

- рождения ребенка;

- собственной свадьбы работника;
- свадьбы детей;
- смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры, бабушки, дедушки);
- устанавливать полную или частичную оплату стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях, стоимости путевки в детские оздоровительные лагеря;
- Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен в коллективных договорах организации.

7.8. Профсоюз обязуется:

- один раз в 4 года проводить акции «Собери ребенка в школу!» для многодетных семей и «Протяни руку помощи» для работников-инвалидов и работников, имеющих детей-инвалидов и оплачивать им материальную помощь в размере 5000 (пять тысяч) рублей каждой семье из собственных средств;

8. Обязанности сторон Соглашения

8.1. Стороны Соглашения обязуются:

- обеспечивать соблюдение в организациях печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников организаций печати, телерадиовещания и средств массовых информационных в соответствии с трудовым законодательством.

8.2. При изменении типа учреждений проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

9. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

9.1. Работодатель:

- соблюдает права профсоюзов, всемерно содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность информации в доступном для всех работников месте;
- передает в безвозмездное пользование выборному профсоюзному органу находящиеся на балансе организации или арендуемое ею здания, 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 осуществляется организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором;
- не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении организаций, учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации

предоставленных законодательством прав;

- предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта организаций и учреждений, подведомственных Министерству на расчётные счета рескома и городского, улусного комитетов, профкомов средств в качестве членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы, из которых 50% перечисляется в бюджет рескома;
- перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выплатой заработной платы работнику. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств:

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

9.3. Работодатели освобождают от основной работы с сохранением заработной платы членов профсоюза, входящих в состав выборных органов профсоюза, уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профорганом для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также краткосрочной профсоюзной учёбы, участия в заседаниях Президиума, Пленума рескома, конференций республиканской организации профсоюза.

9.4. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении всех работников.

9.5. Профсоюз проводит политику невмешательства в производственно-хозяйственную деятельность организаций и предприятий.

10. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его первичные профсоюзные организации обязуются:

10.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

10.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию трудового законодательства и социальной поддержки работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов по трудовым отношениям.

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

10.4. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Соглашением и коллективным договором.

10.5. Предусматривать в коллективных договорах выделения материальной помощи за счет собственных средств семье погибшего на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

10.6. Из собственных средств оказывать материальную помощь членам

профсоюза в случаях наводнения, пожара в жилом помещении, онкологическим больным, при выезде члена профсоюза на операцию за пределы республики по вызову или направлению медицинского учреждения согласно Положения об оказании материальной помощи членам профсоюза Саха (Якутской-республиканской организации ОПрК.

11. Молодёжная политика

11.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организаций и учреждений, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организациях и учреждениях, подведомственных Министерству стороны соглашения договорились:

- совместно проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и Спартакиады;
- осуществлять систематическое поощрение молодёжного профсоюзного актива организаций и учреждений, ведущих эффективную производственную и общественную работу.

11.2. Профсоюз обязуется:

- активно использовать нормативные правовые акты в сфере молодёжной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодёжи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё законодательно льгот и дополнительных гарантий;
- контролировать обязательность заключения работодателями трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия;
- не допускать со стороны работодателей установления испытательного срока при приёме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;
- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ);
- информировать молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

12. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

12.1. 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 коллегиальных заседаниях Министерства и Президиум Профсоюза.

12.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.3. При проведении указанного контроля стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения.

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

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

12.6. В случае, если работодатели нарушают настоящее Соглашение и профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Министерство о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки. Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

13. Заключительные положения

13.1. Действующее Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, изъявивших на то свое согласие.

13.2. В случае отсутствия в организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

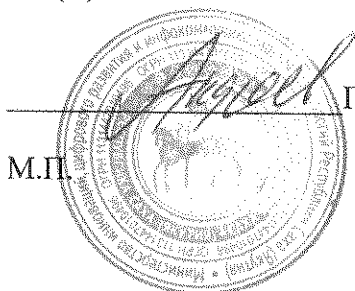
13.3. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих организаций в течение 1 месяца со дня его подписания.

13.4. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и не зависит от факта его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

13.5. В период действия Соглашения стороны праве проводить коллективные переговоры о внесении изменений и дополнений на основе взаимной договоренности.

13.6. Стороны Соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и неотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы), и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Соглашению отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

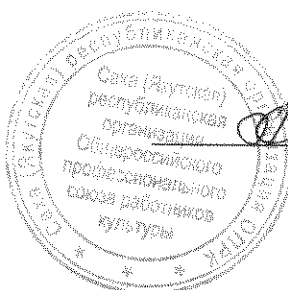
Заместитель министра инноваций, цифрового
развития и инфокоммуникационных
технологий
РС (Я):



М.П.

Г.П. Андреев

Председатель
Саха (Якутской)
республиканской организации



М.П.

А.И.Самсонова

20.01.2022

Саха (Якутская) республиканская
организация Общероссийского
профессионального союза
работников культуры



Култуура ульэиттэрин
Бутун Россиятаабы идэлээх
сойуустарын Саха
Ереспуубулукэтинээ5и тэрилтэтэ

677007 г. Якутск., ул. Курашова 24, каб. 202

Телефоны: 21-93-15, 21-93-14

E-mail: reskomkultury@mail.ru

Сайт: pk.ykt.ru

677007 г. Дьокуускай к., Курашов ул. 24, 202 каб.

Телефон: 21-93-15, 21-93-14

E-mail: reskomkultury@mail.ru

Сайт: pk.ykt.ru

«02» февраля 2022 г.

№ 16

Самсонова
А.И.

Министерство труда и
социального развития
Республики Саха (Якутия)

Саха (Якутская) республиканская организация Общероссийского профсоюза работников культуры просит зарегистрировать Отраслевое соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников печати, телерадиовещания и средств массовой информации между республиканским комитетом Саха (Якутской) республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры и Министерством инноваций, цифрового развития и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия) на 2022-2024 годы. Пронумеровано и прошнуровано 15 стр.

Конт. тел. 8964-420-43-76 Самсонова Анастасия Ивановна



Председатель

А.И. Самсонова

А.И.Самсонова

