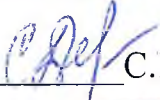


Министр культуры  
Республики Бурятия

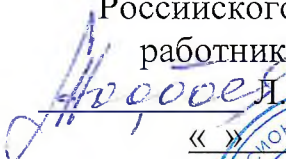
  
С.Б. Дагаева

«            »            2018 г.

М.П.



Председатель Бурятской  
Республиканской организации  
Российского профсоюза  
работников культуры

  
Л.Ч. Норбоева

«            »            2018 г.



**Отраслевое Соглашение между Министерством культуры Республики  
Бурятия и Бурятской республиканской организацией Российского  
профсоюза работников культуры на 2018 – 2020 годы.**

г. Улан-Удэ  
2018 год

## **I. Общие положения**

Настоящее отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено на 2018 - 2020 годы 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 договорах и трудовых договорах.

### **1.1. Сторонами Соглашения являются:**

- работники организаций и учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Республики Бурятия (далее - работники) в лице их полномочного представителя – Бурятской республиканской организации Российского профсоюза работников культуры (далее - Профсоюз, действующий на основании Устава, утвержденного учредительным съездом Профсоюза 7 сентября 1990 г.);

- работодатели – организации и учреждения культуры, подведомственные Министерству культуры Республики Бурятия, в лице их представителя Министерства культуры Республики Бурятия (далее - Министерство).

**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.** В течение срока действия Соглашения стороны вправе на основе взаимной договоренности вносить в него изменения и дополнения, направленные на улучшение социально-экономического положения работников.

**1.4.** Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений Министерства, состоящих с ними в трудовых отношениях, 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.

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

**1.6.** Обязательства и гарантии, включенные в данное соглашение являются минимальными для сторон и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников культуры и искусства Республики Бурятия.

В коллективных договорах с учетом особенностей деятельности учреждения и их финансово-экономических возможностей, в соответствии с действующим законодательством, могут устанавливаться дополнительные льготы работникам по сравнению с нормами и положениями Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов, иных нормативно - правовых актов и настоящим Соглашением.

**1.7.** Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, внесения изменений и дополнений к нему, заключения Соглашения, осуществления контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия (далее – отраслевая комиссия).

**1.8.** Ни одна из Сторон настоящего Соглашения не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора (соглашения), или невыполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**1.9.** Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до органов государственной власти Республики Бурятия, органов местного самоуправления, организаций и учреждений культуры, территориальных и первичных профсоюзных организаций и содействуют его реализации.

**1.10.** В случае реорганизации одной из сторон, подписавшей данное Соглашение, права и обязанности по выполнению обязательств этой стороны переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений в настоящее Соглашение.

**1.11.** Министерство культуры Республики Бурятия осуществляют уведомительную регистрацию настоящего Соглашения в уполномоченном органе по труду в Республике Бурятия в сроки, предусмотренные законодательством Российской Федерации и в двухнедельный срок размещают на сайте Министерства культуры Республики Бурятия зарегистрированное Соглашение и предложение работодателям, не участвовавшим в заключении Соглашения, о присоединении к нему.

**1.13.** Соглашение заключено на 2018-2020 годы и вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2020 г.

## **II. Обязательства сторон соглашения**

### **2.1. Стороны Соглашения обязуются:**

**2.1.1.** Содействовать соблюдению в организациях и учреждениях культуры и искусства Республики Бурятия трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**2.1.2.** Способствовать повышению уровня заработной платы, социальной защищенности, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников учреждений культуры и искусства Республики Бурятия.

**2.1.3.** Способствовать совершенствованию систем оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

**2.1.4.** При осуществлении процессов реформирования, разгосударствления, приватизации, ликвидации или иной формы реорганизации учреждений культуры и искусства Республики Бурятия проводить двухсторонние переговоры по достижению приемлемых решений, направленных на соблюдение прав и интересов работников.

**2.1.5.** Содействовать выполнению комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления, организации информационной и разъяснительной работы в трудовых коллективах учреждений культуры и искусства о необходимости соблюдения кодексов профессиональной этики.

**2.1.6.** В пределах своей компетенции, осуществлять мониторинг ситуации по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

**2.1.7.** Обеспечивать создание и публикацию в республиканских средствах массовой информации, на сайтах организаций материалов о совместной деятельности Сторон по развитию социального партнерства.

**2.1.8.** Совместно принимать решения о представлении к награждению коллективов и отдельных работников учреждений культуры и искусства государственными и региональными наградами за успехи и достижения в области культуры, в том числе за заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников культуры и искусства.

## **2.2. Работодатели:**

**2.2.1.** Содействуют развитию системы информационного обеспечения рынка труда, доступности информации по вопросам занятости для членов трудового коллектива.

**2.2.2.** Обеспечивают профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, выделяя средства на повышение квалификации работников, направляя их на учебу, соблюдая льготы, установленные действующим законодательством.

## **2.3. Профсоюз:**

**2.3.1.** Оказывает консультационную, методическую и практическую помощь при заключении и выполнении коллективных договоров и соглашений в отрасли.

**2.3.2.** Участвует в работе Совета по культуре и искусству при Главе Республики Бурятия, в заседаниях Коллегии Министерства, в составе комиссий и рабочих групп Министерства, в работе Общественного совета по культуре при Министерстве.

**2.3.3.** Не выступает организатором и не поддерживает проведение забастовок и иных массовых выступлений членов профсоюза, работающих в сфере

культуры Республики Бурятия в период действия настоящего Соглашения при условии неуклонного выполнения взятых Сторонами обязательств.

### **III. Содействие занятости, повышение квалификации работников**

#### **3.1. Стороны Соглашения:**

- содействуют соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации;
- в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

#### **3.2. Работодатели:**

**3.2.1.** Осуществляют меры по организации повышения профессионального качества персонала, в том числе переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**3.2.2.** Всем работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляют гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

**3.2.3.** При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников строго руководствуются Трудовым кодексом Российской Федерации, в т.ч.:

- в целях сохранения рабочих мест и предотвращения возможного массового увольнения работников, вызванного ухудшением финансово-экономического положения организации, осуществляют изменение режима работы (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) в порядке, предусмотренном действующим законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом;

- производят отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализуют преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- предусматривают предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников наряду с работниками, указанными в статье 179 Трудового кодекса РФ, а также, при равной производительности труда и квалификации работникам, являющимся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.

- своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляют сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в Центр занятости и профсоюзному комитету.

Критерием массового высвобождения считается сокращение численности или штата работников организации одновременно в течение 30 календарных дней 5% от общей численности работающих в организации;

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

- содействуют доступности информации по вопросам занятости для членов трудового коллектива.

**3.2.4.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата увольняемым работникам обеспечивают предусмотренные законодательством гарантии и компенсации, в том числе выплату выходного пособия в размере, определяемом коллективным договором, но не менее размера, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

**3.2.5.** В целях материальной поддержки высвобождаемых работников в связи с сокращением штата, численности или реорганизацией, исходя из финансовых возможностей конкретных учреждений, могут:

- оказывать при увольнении материальную помощь при наличии в семье двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- выплатить единовременное пособие в случае высвобождения работника не менее, чем за два года до наступления пенсионного возраста;

- работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, по заявлению предоставлять время для поиска новой работы с сохранением текущей заработной платы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем и определяется коллективным договором;

**3.2.6.** В целях сохранения кадрового потенциала организаций культуры и искусства и в целях снижения напряженности на рынке труда:

- осуществляют меры по сохранению рабочих мест;

- организуют рабочие места с гибкими формами занятости;

- создают временные рабочие места;

- организуют опережающее обучение высвободившихся граждан;

- организуют внутрипроизводственное обучение работников (повышение квалификации, обучение смежным профессиям).

### **3.3. Профсоюз:**

**3.3.1.** Осуществляет контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации по вопросам занятости через выборные профсоюзные органы.

**3.3.2.** Представляет интересы трудовых коллективов при осуществлении реструктуризации отрасли, ликвидации, реорганизации, массового сокращения рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов и принимает меры по защите их законных прав.

## **IV. Оплата труда**

**4.1. Стороны договорились, что:**

**4.1.1.** Оплата труда работников республиканских учреждений культуры и искусства, включающая в себя размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, законами Республики Бурятия, иными нормативно-правовыми актами Республики Бурятия, а также Положением об оплате труда работников учреждения, Положением о стимулировании (премировании) труда работников учреждения в пределах общего фонда оплаты труда, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

**4.1.2.** Системы оплаты труда устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.

**4.1.3.** Конкретные размеры индексации заработной платы не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

**4.1.4.** Оплата труда работников определяется трудовым договором, исходя из условий результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда и с нормами Трудового законодательства.

**4.1.5.** Размер и условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре в порядке, установленном нормативно - правовыми актами Республики Бурятия.

**4.1.6.** Размер минимальной заработной платы для работников, отработавших месячную норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Российским законодательством, увеличенного на районный коэффициент и стажевую надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**4.1.7.** Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзными организациями на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников учреждений, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

**4.1.9.** Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

**4.1.10.** Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных учреждениях культуры заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

**4.1.11.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также в условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

**4.1.13.** Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

**4.1.14.** Аттестация работников культуры и деятелей искусства проводится на основе объективной оценки деятельности аттестуемого работника в условиях полной гласности и при строгом соблюдении действующего трудового законодательства, на основании принятого с учетом мнения представительного органа работников Положения об аттестации.

**4.1.15.** Аттестации не подлежат:

- беременные женщины;
- матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники, проработавшие в учреждении менее одного года;
- работники, которым по роду своей деятельности не требуются специальные знания или навыки.

**4.1.16.** Переносятся сроки аттестации женщинам, вышедшим из отпуска после рождения ребенка, работникам после длительной болезни. Сроки прохождения аттестации определяются по соглашению сторон.

## **4.2. Работодатели:**

**4.2.1.** Обеспечивают установление и выплаты заработной платы работникам, а также ее дифференциацию в зависимости от квалификации каждого работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, федеральными и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативно-правовыми актами Республики Бурятия,

**4.2.2.** Обеспечивают рациональное использование бюджетных средств, производят повышение оплаты труда работникам культуры и искусства в сроки и в



размере не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации, принятыми в соответствии с ними законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Бурятия.

**4.2.3.** Соблюдают положение о премировании работников, систему надбавок и иных видов поощрений работников, установленных в коллективных договорах и соглашениях, исходя из условий труда и финансовых возможностей учреждений (организаций).

**4.2.4.** Утверждают штатное расписание учреждения в порядке, предусмотренном Уставом учреждения и включающем в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

**4.2.5.** Введение и пересмотр норм труда производят с учетом мнения профсоюза. О введении новых норм труда извещают работников не позднее, чем за два месяца.

**4.2.6.** Распределение учебной нагрузки и тарификация педагогических кадров производят по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждают приказом.

**4.2.7.** Разрабатывает меры по активному привлечению внебюджетных источников финансирования для повышения стимулирующих выплат работникам.

**4.2.8.** Обеспечивают своевременность и достоверность, представляемых сведений о стаже работы и заработной плате работникам культуры и искусства (по требованию), а также перечисление в полном объеме страховых взносов застрахованных лиц в органы Пенсионного фонда и членских профсоюзных взносов в Бурятскую республиканскую организацию Российского профсоюза работников культуры.

**4.2.9.** При совмещении профессий (должностей), выполнение работ меньшей численностью работников за выполнение обязанностей отсутствующего работника производят доплату в процентах от оклада по группе и уровню квалификации в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер доплаты оговаривается в письменной форме и указывается в приказе до начала работ. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**4.2.10.** С целью поддержки молодых специалистов, по согласованию с профсоюзным комитетом, могут предусматривать в коллективных договорах организаций и учреждений, локальных нормативных актах персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в течение первых трех лет.

### **4.3. Профсоюз:**

**4.3.1.** Осуществляет постоянный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативно-правовых актов по оплате труда в организациях и учреждениях культуры и искусства Республики Бурятия.

**4.3.2.** В случае задолженности по оплате труда принимает меры, предусмотренные Законами Российской Федерации.

**4.3.3.** Предусматривает в коллективных договорах и соглашениях:  
- соблюдение установленных законами и постановлениями Правительства Российской Федерации, Республики Бурятия в установленном порядке сроков и

размеров увеличения оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат работникам государственных учреждений;

- право работника не выходить на работу с сохранением среднего заработка за время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней (согласно ст.142 Трудового кодекса РФ).

4.3.4. Организует обсуждение проектов законов, связанных с реформой оплаты труда в бюджетной сфере, направляет предложения в органы власти до принятия Закона РБ «О бюджете на следующий финансовый год».

## V. Режим труда и отдыха

### 5.1. Стороны договорились, что:

5.1.1. Режим рабочего времени в организациях и учреждениях культуры и искусства Республики Бурятия определяется коллективными договорами или правилами внутреннего распорядка в соответствии со ст.ст. 91, 333 Трудового кодекса РФ.

5.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждениях культуры и искусства Республики Бурятия не может превышать 40 часов в неделю согласно ст.91 Трудового кодекса РФ.

5.1.3. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса РФ с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и лишь с учётом мнения профсоюзного комитета данной организации.

5.1.4. Привлечение к работе в выходные, нерабочие и праздничные дни творческих работников осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 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», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.1.5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников не может быть менее 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.1.6. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска:

- в районах, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;

- в остальных районах, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям – 8 календарных дней.

**5.1.7.** Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого Законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

**5.1.8.** Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством. Организации с учетом своих финансовых и производственных возможностей, могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Федеральными Законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

**5.1.9.** Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством.

## **VI. Охрана труда, обеспечение безопасных условий**

### **6.1. Стороны:**

- для обеспечения безопасных условий труда проводят совместную работу по выявлению вредных и опасных производственных факторов, их идентификацию и оценку. Для чего создают институт уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, которые совместно со службой охраны труда проводят профилактические мероприятия направленные на исключение из производственного процесса вредных и опасных производственных факторов или их минимизацию.

### **6.2. Работодатели:**

**6.2.1.** Обеспечивают соблюдение нормативно- правовых актов по охране труда.

**6.2.2.** Обеспечивают выполнение требований правил техники безопасности, пожарной безопасности, промышленной санитарии во всех учреждениях культуры.

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

на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

**6.2.4.** В соответствии с требованиями Федерального закона № 426 от 28.12.2013 г., проводят специальную оценку условий труда рабочих мест. По результатам спецоценки условий труда разрабатывают и реализовывают мероприятия, направленные на приведение рабочих мест в соответствие с требованием государственных нормативных документов, а также информируют работников об условиях труда, в которых они работают.

**6.2.5.** Создают и укомплектовывают службы по охране труда в соответствии с отраслевыми нормативами и не допускают их сокращения и ликвидации.

**6.2.6.** Создают необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзных комитетов, членов совместных комиссий по охране труда, организуют их учебу, обеспечивают правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами.

**6.2.7.** Устанавливают размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) в соответствии с требованиями статей: 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

**6.2.8.** Не препятствуют деятельности технической и правовой инспекции труда профсоюза по осуществлению контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и законов об охране труда.

### **6.3. Профсоюз:**

**6.3.1.** Осуществляет контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

**6.3.2.** Формирует состав уполномоченных представителей по охране труда и обеспечивает их эффективное функционирование в учреждениях культуры и искусства согласно ст.370 Трудового кодекса РФ.

**6.3.3.** Принимает участие в расследовании несчастных случаев, в рассмотрении трудовых споров.

**6.3.4.** Участвует в работе комиссий по специальной оценке условий труда.

**6.3.5.** Взаимодействует с государственными органами контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда и органами исполнительной власти в осуществлении контроля за условиями труда и правильностью предоставления компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

**6.3.6.** Осуществляет контроль за нормативной продолжительностью рабочего дня в соответствии с трудовым законодательством.

**6.3.7.** Для повышения культуры охраны труда в коллективах проводит конкурсы (лучший уголок по охране труда, лучший уполномоченный по охране труда и т.д.) с подведением итогов к Всемирному дню охраны труда – 28 апреля.

## **VII. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций**

### **7.1. Работодатель и Профсоюз:**

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

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

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

## **VIII. Обязательства сторон по работе с молодежью**

### **Стороны договорились:**

**8.1.1.** Содействовать созданию молодежных советов или комиссий по работе с молодежью с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников учреждений.

**8.1.2.** Обеспечивать соблюдение законодательства о труде, о социальных и правовых гарантиях молодежи в области охраны труда и здоровья.

**8.1.3.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателями льгот обучающимся без отрыва от производства в соответствии с трудовым законодательством.

**8.1.4.** Разрабатывать и реализовывать мероприятия, направленные на трудоустройство и закрепление молодых кадров в культуре, создание оптимальных условий труда и отдыха, предоставление социальных гарантий.

**8.1.5.** Оказывать консультационную и информационную помощь и поддержку в получении субсидий, кредитов молодым семьям на приобретение жилья, реализации социально-бытовых проблем молодежи.

**8.1.6.** В случаях, предусмотренных коллективным договором, выделяют средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди молодежи, развитие спорта и туризма, в соответствии с трудовым законодательством (ст. 377 ТК).

### **8.2. Работодатели:**

**8.2.1.** Оказывают помощь молодым работникам в повышении образовательного уровня, создают условия для успешного совмещения работы с учебой.

**8.2.2.** В случае необходимости заключают договоры с высшими учебными заведениями для подготовки квалифицированных специалистов в экономико-управленческой сфере для работы в учреждениях культуры, искусства, образовательных учреждениях в сфере культуры.

**8.2.3.** Организуют наставничество опытных специалистов над молодыми работниками по повышению их квалификации, адаптации молодежи в учреждениях, закрепляют этот пункт в коллективных договорах.

**8.2.4.** Своевременно проводят аттестацию молодых работников, присвоение и установление квалификационного разряда.

#### **8.4. Профсоюз:**

**8.4.1.** Вносит предложения в республиканское и муниципальные соглашения с органами власти и местного самоуправления мероприятия, направленные на поддержку талантливой молодежи и социальную защиту молодых работников культуры.

**8.4.2.** Осуществляет контроль и защиту социально-трудовых прав и гарантий молодых специалистов и студентов, являющихся членами профсоюза, предусмотренных законодательством.

**8.4.3.** Проводит разъяснительную работу среди молодежи о роли и задачах профсоюза, о правах, обязанностях и преимуществах членов профсоюза, по привлечению их к активной работе в профсоюзе.

**8.4.4.** Для осуществления молодежной политики в организациях, учреждениях, при профсоюзных комитетах создает молодежные комиссии.

**8.4.5.** Иницирует и организует проведение мероприятий оздоровительно-спортивного, образовательного, социального, культурного и туристического направления.

**8.4.6.** Оказывает поддержку студенческим профсоюзным организациям, учреждает профсоюзные стипендии.

### **IX. Обязательства сторон в области социального партнерства**

**9.1.** Признавая социальное партнерство в сфере труда как систему взаимоотношений между работниками и работодателями, их представителями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, **стороны совместно:**

**9.1.1.** Добиваются заключения отраслевых территориальных соглашений на уровне муниципальных образований и присоединения всех муниципальных образований к региональному отраслевому Соглашению.

**9.1.2.** Добиваются заключения коллективных договоров во всех подведомственных организациях, включения в них обязательств работников и работодателей по вопросам: системы и размеров оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера, занятости, переобучения, повышения квалификации, режима рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, охраны здоровья, организации досуга, дополнительных льгот и гарантий.

**9.1.3.** Способствуют предотвращению коллективных трудовых споров и забастовок, создавая совместные комиссии для рассмотрения и разрешения конфликтных ситуаций.

**9.1.4.** Проводят совместное обучение работодателей и профсоюзного актива по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, законодательства о налогах и социальных выплатах, оформления документов по личному составу.

**9.1.5.** Участвуют в мероприятиях, проводимых другой стороной, регулярно обмениваются аналитическими информацией и другими оперативными материалами министерств, агентств и ведомств, ЦК профсоюза работников культуры по социальным вопросам, направляют друг другу по 1 экземпляру нормативных документов, писем и распоряжений, направляемых в подведомственные организации.

**9.1.6.** Создают совместные комиссии для проверки отдельных жалоб, информируют друг друга о фактах выявленных нарушений и о создавшихся конфликтных ситуациях.

**9.1.7.** Вносят предложения в адрес Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и в отраслевое Федеральное Соглашение, направленные на улучшение условий труда, быта и отдыха работников культуры.

**9.1.8.** Организуют общественную экспертизу законопроектов и других нормативно-правовых актов по совершенствованию законодательства о культуре и социальной поддержке работников отрасли.

## **9.2. Работодатели:**

**9.2.1.** Участвуют в разработке и реализации мероприятий по улучшению материального положения работников. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждений, их реорганизацией, сокращением численности или штата, установлением или изменением продолжительности рабочего времени, а также вопросы, влекущие существенные изменения условий труда, систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлением или отменой неполного рабочего времени, совмещением профессий, изменением разрядов и наименования должностей согласовывают с профсоюзом.

## **9.3. Профсоюз:**

**9.3.1.** Ежегодно подводит итоги работы по развитию социального партнерства и рассматривает данную информацию на заседаниях Президиума, а также по необходимости выносит на рассмотрение Республиканской и Городской трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**9.3.2.** Обобщает положительный опыт работы и размещает его на сайте Министерства культуры РБ, Российского профсоюза работников культуры и республиканской профсоюзной организации.

## **Х. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза**

### **10.1. Стороны договорились:**

**10.1.1.** В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашениям между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры, настоящим Соглашением, отраслевыми территориальными соглашениями и коллективными договорами, что работодатели обязаны соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

**10.1.2.** Содействовать созданию первичных профсоюзных организаций в учреждениях отрасли.

**10.1.3.** В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели могут устанавливать в коллективных договорах размеры оплаты труда руководителя первичной профсоюзной организации с учетом источников финансирования, а также отчислять профсоюзной организации средства на проведение социально-культурной и иной работы.

### **10.2. Работодатели:**

**10.2.1.** Предоставляют профсоюзному комитету первичной организации:

- необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний коллектива, для хранения документации;
- оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;
- создают дополнительные условия для осуществления деятельности профсоюзного комитета, предусмотренные ст.377 Трудового кодекса РФ.

**10.2.2.** Не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав. Предоставляют Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытовому обслуживанию и др.

**10.2.3.** Включают представителей профсоюзных органов в состав аттестационных и других комиссий, действующих в учреждении.

**10.2.4.** Обеспечивают дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников отрасли культуры, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы):



- увольнение по инициативе Работодателя в соответствии со ст.374 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных профсоюзных органов, ее структурных подразделений допускают, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных Профсоюза по охране труда и социальному страхованию на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, семинаров, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождают от производственной и творческой работы в порядке, установленном действующим законодательством, с сохранением средней заработной платы;

- работу в качестве председателя профсоюзной организации (заместителя председателя) признают значимой для деятельности учреждения культуры и искусства и принимают во внимание при поощрении работников учреждения.

**10.2.5.** Обеспечивают, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения культуры на расчетный счет БРО профсоюза работников культуры средств в качестве членских профсоюзных взносов. Перечисление средств производят в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

**10.2.6.** Создают условия для гласности профсоюзной работы, выделяют место для профсоюзных информационных стендов, предоставляют право профсоюзным лидерам выступать в производственных совещаниях,

### **10.3. Профсоюз:**

**10.3.1.** Действует в учреждениях культуры на основе Трудового кодекса РФ, Федерального и регионального законодательств и Устава Российского профсоюза работников культуры.

**10.3.2.** Всемерно содействует реализации настоящего Соглашения, территориальных и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых и творческих коллективах учреждений культуры Республики Бурятия.

**10.3.3.** Осуществляет постоянный контроль за соблюдением социальных гарантий работников культуры и искусства в вопросах обеспечения занятости, заработной платы, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Бурятия и настоящим Соглашением.

**10.3.4.** Оказывает бесплатные консультации членам профсоюза. При необходимости оказывает помощь членам профсоюза в судебной защите их трудовых прав.

**10.3.5.** Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов профсоюза работников культуры Республики Бурятия о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

## **XI. Контроль за выполнением Соглашения**

**11.1.** Стороны признают настоящее Соглашение правовым актом социального партнерства, и принимают на себя обязательства соблюдать его условия, нести ответственность за нарушение или невыполнение его положений, предусмотренных действующим законодательством.

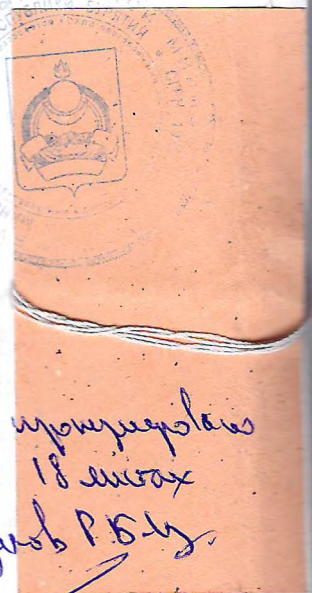
**11.2.** Стороны ежегодно принимают план мероприятий по выполнению данного Соглашения и осуществляют постоянный контроль за ходом его реализации, информируют друг друга о своих действиях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников культуры и искусства, предоставляют возможность присутствия представителей Сторон Соглашения на заседаниях любых представительных органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Соглашения.

**11.3.** Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о Министерстве культуры Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.07.2011 г. № 590 (в ред. от 13.03.2017 г.), и Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

**11.5.** Контроль за выполнением Соглашения осуществляется отраслевой комиссией. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения не реже одного раза в год и информирует о результатах на коллегиальных заседаниях Министерства культуры Республики Бурятия и Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

**11.6.** Настоящее Соглашение составлено на основании Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 – 2020 гг., Регионального соглашения между Правительством Республики Бурятия, союзами работодателей Республики Бурятия и Объединением организаций профсоюзов Республики Бурятия на 2018 – 2020 гг. и Федерального отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018 – 2020 гг.



Բրնիսո, Գրանցարան  
№ 18 և 19  
Հանրային Բ.Բ.Կ.

*[Handwritten signature]*