|  |  |
| --- | --- |
| Министр культуры  Республики Бурятия  \_\_\_\_\_\_\_\_С.Б. Дагаева  «24» марта 2021г.  м.п. | Председатель Бурятской  республиканской организации  Российского профсоюза  работников культуры  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Ч. Норбоева  «24» марта 2021 г.  м. п. |

**Отраслевое Соглашение между Министерством культуры Республики Бурятия и Бурятской республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры на 2021 – 2023 годы.**

г. Улан-Удэ

2021 год

**I. Общие положения**

Настоящее Отраслевое Соглашение между Министерством культуры Республики Бурятия и Бурятской республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры (далее - Соглашение) заключено на 2021 - 2023 годы в целях обеспечения защиты социально-трудовых прав и экономических интересов 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 учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Республики Бурятия (далее - работники) в лице их полномочного представителя – Бурятской республиканской организации Российского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава, утвержденного учредительным съездом Российского профсоюза работников культуры 7сентября 1990 г.(с изменениями, принятыми седьмым съездом Российского профсоюза работников культуры 14 октября 2020 г.);

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

**1.5.** Стороны согласились с тем, что Бурятская республиканская организация Российского профсоюза работников культуры, территориальные и первичные профсоюзные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников учреждений культуры Республики Бурятия при проведении коллективных переговоров по подготовке проектов и заключению регионального отраслевого соглашения, территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров.

**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.

Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам.

В коллективных договорах с учетом особенностей деятельности учреждения и их финансово-экономических возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы работникам по сравнению с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

**1.7.** Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения, внесения изменений и дополнений к нему, осуществлении контроля за его выполнением создается постоянно действующая отраслевая комиссия (далее – отраслевая комиссия).

Внесенные Сторонами изменения и дополнения рассматриваются отраслевой комиссией и оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

**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 проекта Соглашения или невыполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии с законодательством.

**1.9.** Стороны размещают текст настоящего Соглашения на своих официальных сайтах, а также направляют копии органам государственной власти РБ, органам местного самоуправления, организациям (учреждениям) культуры, территориальным и первичным профсоюзным организациям 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 осуществляет уведомительную регистрацию настоящего Соглашения в уполномоченном органе по труду в Республике Бурятия в сроки, предусмотренные законодательством Российской Федерации и в двухнедельный срок направляет предложение работодателям, не участвовавшим в заключении Соглашения, о присоединении к нему.

**1.12**. Соглашение заключено на 2021-2023 годы, вступает в силу со дня его подписания и действует по 31 декабря 2023 г.

**II. Обязательства Сторон соглашения**

**2.1. Стороны Соглашения обязуются:**

**2.1.1.** Содействовать соблюдению в организациях 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 организаций 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 приватизации, ликвидации или реорганизации организаций 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 учреждениях культуры и искусства о необходимости соблюдения кодексов профессиональной этики.

**2.1.6.** Осуществлять мониторинг за недопущением снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» показателя оплаты труда работников учреждений культуры.

**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 подготовку и дополнительное профессиональное образование работников за счет средств работодателя, направляя их на учебу, соблюдая льготы, установ­ленные 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 непременного выполнения взятых Сторонами обязательств.

**III. Содействие занятости, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

**3.1. Стороны Соглашения:**

- содействуют соблюдению в учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации, а также Республики Бурятия в рамках Распоряжения Правительства РБ №25-р от 28.01.2021 г.;

- 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 качественного уровня работников, в том числе подготовки и дополнительному профессиональному образованию работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**3.2.2.** 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 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 штата работников наряду с работниками, указанными в статье 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда и квалификации также работникам, являющимися 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 работников организации.

**3.2.4.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата увольняемым работникам обеспечивают предусмотренные [законодательством](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117670;fld=134;dst=101140) гарантии и компенсации, в том числе выплату выходного пособия в размере, определяемом коллективным договором, но не менее размера, установленного Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117670;fld=134;dst=767) Российской Федерации.

**3.2.5**. В целях материальной поддержки высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата работников, исходя из финансовых возможностей конкретных организаций, 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 средней заработной платы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем и определяется коллективным договором;

**3**.**2.6.** В целях сохранения кадрового потенциала организаций культуры и искусства ив 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 высвобождающихся работников;

- организуют внутрипроизводственное обучение работников

(повышение квалификации, обучение смежным профессиям).

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

**3.2.8.** Аттестацию работников культуры и деятелей искусства проводят на основе объективной оценки деятельности аттестуемого работника в условиях полной гласности и при строгом соблюдении действующего трудового законодательства, на основании принятого с учетом мнения профсоюзной организации Положения об аттестации.

**3.2.9.** 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.

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

**3.3. Профсоюз:**

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

**3.3.2.** Представляет интересы работников при реструктуризации отрасли, ликвидации, реорганизации учреждений культуры и искусства, массового сокращения рабочих мест, при разрешении трудовых споров и принимает меры по защите их социально-трудовых прав и законных интересов.

**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, нормативными 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,нормативными правовыми актами органов государственной власти и местного самоуправления.

**4.1.4.** Оплата труда работников определяется трудовым договором, особенностями деятельности организации и работника в соответствии с установленной в учреждении 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 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, принятыми по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

**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 трудовым законодательством, Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

**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 раздельно 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.

**4.2. Работодатели:**

**4.2.1.**Обеспечивают установление и выплату заработной платы работникам, а также ее дифференциацию в зависимости от квалификации каждого работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Устанавливают минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере равном размеру МРОТ, установленном ФЗ и увеличенном на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. (Региональное Соглашение №01.08-010-45-18 от 14.03.2018 г., дополнительное Соглашение №01.08.-010-176/20) от 25.12.2021 г.)

**4.2.2.** Обеспечивают недопущение снижения уровня установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» показателя оплаты труда работников учреждений культуры.

**4.2.3.** Соблюдают положение о премировании работников, систему надбавок и иных видов поощрений работников, установленных в коллективных договорах и соглашениях.

**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 выборного органа первичной профсоюзной организации. О введении новых норм труда извещают работников не позднее чем за два месяца.

**4.2.6.** Распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогических работников производят по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации 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), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 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.** Условия оплаты труда преподавателей образовательных организаций дополнительного образования детей сохраняются в течении срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации, при выполнении ими педагогической работы в случаях:

- работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- возобновления работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которой совпадают должностные обязанности, профили деятельности направления образовательных программ, к реализации которых привлечен педагогический работник.

**4.3. Профсоюз:**

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

**4.3.2.** В случае задолженности по оплате труда принимает меры, предусмотренные законодательством.

**4.3.3.** Предусматривает в коллективных договорах и соглашениях:

- соблюдение установленных законами и постановлениями Правитель­ства Российской Федерации, Республики Бурятия 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.** В рамках социального партнерства принимают активное участие в обсуждении и внесении предложений в проекты законов, постановлений РБ по вопросам формирования систем оплаты труда для работников отрасли.

**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 устанавливается в соответствии с правилами внутреннего распорядка согласно ст. 91 Трудового кодекса РФ.

**5.1.2**. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждениях культуры и искусства Республики Бурятия составляет 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 с учётом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

**5.1.4**. Привлечение к работе в выходные и нерабочие 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» в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

**5.1.5.** Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников составляет 28 календарных дней, государственных гражданских служащих-30 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 дополнительные оплачиваемые 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;

- другие дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законотельством.

**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 законодательством Российской Федерации.

**5.1.8.** Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам в соответствии с 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 первичной профсоюзной организации.

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

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

**6.1. Стороны** совместно принимают участие в:

- создании в организациях комитетов (комиссий) по охране труда;

- обеспечении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

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

**6.2**. **Работодатели:**

**6.2.1.** В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

**6.2.2.** Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда, приобретают и выдают за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия согласно установленным нормам, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

**6.2.3.** Обеспечивают эффективную работу системы управления охраны труда для создания безопасных условий труда; организуют работу по выявлению и устранению вредных и опасных производственных факторов**.**

**6.2.4.** Обеспечивают выполнение требований правил техники безопасности, пожарной безопасности, промышленной санитарии во всех учреждениях культуры. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

**6.2.5.** Предусматривают выделение бюджетных ассигнований на проведение периодических медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава №1420н от 31.12.2020, «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

**6.2.6**. В соответствии с требованиями Федерального закона № 426 от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда», 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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателями на основе специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором и не могут быть ниже размера, установленного ст. 147 Трудового кодекса РФ.

Стороны договорились, что доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются в размере:

класс вредности 3.1 – 4 % тарифной ставки (оклада);

класс вредности 3.2 – 6 % тарифной ставки (оклада);

класс вредности 3.3 – 8 % тарифной ставки (оклада).

**6.2.7.** Установленная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством повышенная оплата труда не может быть снижена без проведения специальной оценки условий труда.

**6.2.8.** В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 Трудового кодекса РФ).

**6.2.9.** Предоставляют дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям: класс вредности 3.2 – 7 календарных дней, класс вредности 3.3 – 12 календарных дней (ст. 117 Трудового кодекса РФ).

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

**6.2.10.** Создают необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, членов совместных комиссий по охране труда, организовывают их учебу, обеспечивают правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами. Оборудуют на рабочих местах необходимую наглядную агитацию по охране труда и технике безопасности.

**6.2.11.** Коллективными договорами устанавливаются размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценке условий труда) в соответствии с требованиями статей: 92, 117, 147, 372 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 28.12.2013 №421-ФЗ.

**6.2.12.** Не препятствуют деятельности технической и правовой инспекции труда профсоюза по осуществлению контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства.

**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 (доверенных) лиц по охране труда профсоюза 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 учреждениях проводит конкурсы (лучший уголок по охране труда, лучший уполномоченный по охране труда, различные турниры и т.д.) с подведением итогов к Всемирному дню охраны труда – 28 апреля.

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

**7.1.Стороны:**

**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.**Работники организаций (учреждений) культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по оплате коммунальных услуг и другими льготами, установленными законодательством.

**7.2.Работодатели:**

**7.2.1.** Могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений культуры.

**7.2.2.** В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки, сохраняют за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивают командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

**7.2.3.** В целях обеспечения формирования будущих выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством, проводят работу по реализации Федеральных законов № 27-ФЗ от 01.04.1996г «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», № 167-ФЗ от 15.12.2001г «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», № 400-ФЗ от 28.12.2013г «О страховых пенсиях» и других нормативных правовых в актов в области пенсионного страхования.

**7.3.** Профсоюз:

**7.3.1.** Оказывает материальную помощь работникам - членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий (наводнения, пожары и др.), больным с тяжелыми формами заболеваний.

**7.3.2.** Организовывает обучение профсоюзных кадров и актива, ежегодно проводит республиканские смотры, конкурсы. Обучает внештатных технических и правовых инспекторов труда и др. категории профактива.

**7.3.3.** Представляет к поощрению за заслуги по осуществлению мер защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников культуры и искусства в соответствии с существующей системой профсоюзных наград.

**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, Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации».

**8.1.3.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства в части предоставления льгот работникам, совмещающим работу с получением образования.

**8.1.4.** Разрабатывать и реализовывать мероприятия, направленные на тру­доустройство и закрепление молодых кадров в сфере культуры, 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.

**8.2. 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, обеспечивают включение указанных мероприятий в коллективные договоры.

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

**8.2.5.** С целью поддержки молодых специалистов предусматривают в коллективных договорах учреждений, локальных нормативных актах персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в течение первых трех лет.

**8.2.6.** 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 кодексом РФ (ст. 377 ТК РФ).

**8.3. Профсоюз**:

**8.3.1.** Вносит предложения в республиканское и муниципальные соглашения с органами государственной власти и местного самоуправления по проведению мероприятий, направленных на поддержку талантливой молодежи и социальную защиту молодых работников культуры.

**8.3.2.** Осуществляет защиту социально-трудовых прав и законных интересов молодых специалистов и студентов, являющихся членами Профсоюза, а также контроль за предоставлением им социальных льгот и гарантий, установленных законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

Выступает за обеспечение занятости и предотвращение массовых увольнений молодежи.

**8.3.3.** Внедряет инновации в области обучения молодёжного профсоюзного актива по вопросам повышения мотивации профсоюзного членства, ведения коллективных переговоров по подготовке проектов и заключению коллективных договоров и соглашений и пр.

**8.3.4.** Для осуществления молодежной политики способствует созданию молодежных комиссий в первичных профсоюзных организациях.

**8.3.5.** Инициирует и организует проведение мероприятий оздоровительно-спортивного, образовательного, социального, культурного и туристического направления.

**8.3.6.** 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, С**тороны 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: систем и размеров оплаты труда, выплат компенсаци­онного и стимулирующего характера, занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, 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 информациями и другими оперативными ма­териалами министерств, агентств и ведомств, ЦК Общероссийского 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.

**9.2.2.** Предоставляют в Профсоюз для согласования проекты приказов нормативного характера, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников отрасли, в том числе об оплате труда.

**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, Общероссийского профсоюза работников культуры и республиканской профсоюзной организации.

**X. 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 Общероссийским профсоюзом работников культуры, настоящим Соглашением, отраслевыми территориальными соглашениями и коллективными договорами работодатели обязаны соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций на осуществление контроля за соблюдени­ем работодателями (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 культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

**10.2. Работодатели:**

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

- необходимые помещения для работы 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 культуры, 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 организации.

**10.2.4**. Обеспечивают дополнительные гарантии для избранных в состав профсоюзных органов 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) профсоюзных организаций, ее структурных подразделений допускают, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза и социальному страхованию на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, освобождают от производственной и творческой работы с сохранением средней заработной платы в порядке, установленном коллективным договором;

- работу в качестве председателя (заместителя председателя) первичной профсоюзной организации 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 в соответствии с законодательством и Уставом Общероссийского профсоюза работни­ков культуры.

**10.3.2.** Всемерно содействует реализации настоящего Соглашения, территориальных отраслевых соглашений, и коллективных договоров, снижению социальной напряжен­ности в учреждениях культуры Республики Бурятия.

**10.3.3.**  Осуществляет постоянный контроль за соблюдением работодателями законодательства РФ, Республики Бурятия, настоящего Соглашения, в том числе в вопросах предоставления работникам культуры и искусства социальных льгот, гарантий и компенсаций, обеспечения заня­тости, заработной платы и пр.

**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 организаций Профсоюза и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-трудовых прав и законных интересов 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 в соответствии с 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 социально-тру­довые права 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 и Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.