|  |  |
| --- | --- |
| Министр культуры  Республики Бурятия  \_\_\_\_\_\_\_\_С.Б. Дагаева  « » 202 г.  м. п. | Председатель Бурятской  республиканской организации  Общероссийского профессионального  союза работников культуры  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Ч. Норбоева  « » 202 г.  м. п. |

**Отраслевое Соглашение между Министерством культуры Республики Бурятия и Бурятской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2024 – 2026 годы.**

г. Улан-Удэ

2024 год

**I. Общие положения**

Настоящее Отраслевое Соглашение между Министерством культуры Республики Бурятия и Бурятской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее - Соглашение) заключено на 2024 – 2026 годы в целях обеспечения защиты социально-трудовых прав и экономических интересов работников культуры и искусства 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 и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Бурятия (далее - работники) в лице их полномочного представителя – Бурятской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава, утвержденного учредительным съездом Общероссийского профессионального союза работников культуры 7 сентября 1990 г. (с изменениями и дополнениями);

- работодатели – учреждения культуры и искусства, 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.** Стороны Соглашения осуществляют взаимодействие в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, правительственными актами Российской Федерации, а также Конституцией Республики Бурятия, законами Республики Бурятия, нормами Регионального соглашения между Правительством Республики Бурятия, Союзом «Объединение профсоюзов Республики Бурятия» и союзами работодателей Республики Бурятия «О минимальной месячной заработной плате на территории Республики Бурятия №01.08-010-25/24 от 13.02.2024 г.

**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 действующим трудовым законодательством, и служит основой при заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров.

**1.5.** Стороны согласились с тем, что Бурятская республиканская организация Общероссийского профессионального союза 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 учреждений и их финансово-экономических возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы работникам по сравнению с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

При отсутствии в Учреждении коллективного договора данное Соглашение, как правовой документ, приобретает силу прямого действия.

**1.7.** Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения, внесения изменений и дополнений к нему, осуществления 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 невыполнении принятых обязательств, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**1.9.** Стороны размещают текст настоящего Соглашения в течение одного календарного месяца на своих официальных сайтах, а также направляют копии органам государственной власти Республики Бурятия, 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 2024-2026 годы, вступает в силу со дня его подписания и действует по 31 декабря 2026 г.

Подпункт 4.1.12 пункта 4.1 настоящего Соглашения распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

**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, а также проведение независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам 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;

- в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по легализации трудовых отношений и предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

**3. 2. Работодатели:**

**3.2.1.** Осуществляют меры по организации повышения профессионального уровня работников, в том числе подготовки и дополнительному профессиональному образованию работников, а также на проведение независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**3.2.2.** Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляют гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 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 том числе:

- 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 выборным органом первичной профсоюзной организации;

- 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, 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 выборному органу первичной профсоюзной организации.

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

- предупреждают каждого работника о предстоящем высвобождении (увольнении) не менее чем за два месяца до увольнения 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 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 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.

**3.2.11.** Обеспечивать в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и Законом Республики Бурятия от 7 марта 2006 года № 1564-III «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Республике Бурятия» исполнение квоты по приему на работу инвалидов.

3.2.12. Вправе принять решение о введении электронного документооборота в сфере трудовых отношений на основании локального нормативного акта организации, который принимается им с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.13. Устанавливают по соглашению сторон трудового договора работникам (беременной женщине, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением) неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

**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, сокращении численности или штата работников, в том числе в случае, когда оно может привести к массовому увольнению работников или к угрозе массового увольнения работников, 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, нормами Регионального Соглашения между Правительством Республики Бурятия, Союзом «Объединение профсоюзов Республики Бурятия» и союзами работодателей Республики Бурятия «О минимальной месячной заработной плате на территории Республики Бурятия №01.08-010-25/24 от 13.02.2024 г., иными нормативно-правовыми актами Республики Бурятия, а также Положением об оплате труда работников учреждения, Положением о стимулировании (премировании) труда работников учреждения, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Проекты нормативных правовых актов, регулирующие оплату труда работников, Министерство направляет в Профсоюз для согласования.

**4.1.2**. Системы оплаты труда учреждений культуры и искусства 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. Порядок проведения индексации заработной платы устанавливается коллективными договорами учреждений. При индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на допускается уменьшение нормативного размера выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**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 (МРОТ), установленного федеральным законом и увеличенного на районный коэффициент и процентную 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. В учреждениях создаются комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующие на основании Положения, в состав комиссии обязательно должны входить представители профсоюзного органа.

**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 и искусства 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.** В целях закрепления по месту проживания и работы граждан на территории Республики Бурятия устанавливать и выплачивать всем категориям работников в полном размере вне зависимости от возраста и стажа работы процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за работу в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока с первого дня работы.

**4.1.13.** 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.

**4.1.14.** Время, в течение которого творческие работники по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени.

**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 минимальному размеру оплаты труда (МРОТ), установленному федеральным законом и увеличенному на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Региональное Соглашение №01.08-010-25/24 от 13.02.2024 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.** Разрабатывают 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 Социальный фонд России и членских профсоюзных взносов в Бурятскую республиканскую организацию Общероссийского профессионального союза 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 течение 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 трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений организациях (учреждениях) культуры и искусства Республики Бурятия. Осуществляет защиту законных прав и интересов работников в установленном законом порядке.

**4.3.2.** В случае выявления задолженности по оплате труда принимает меры, предусмотренные действующим 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 принимает активное участие в обсуждении и внесении предложений в проекты законов Республики Бурятия, постановлений Правительства Республики Бурятия 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 Перечнем 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 или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2023 г. N 1777-р) 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 первичной профсоюзной 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 законодательством.

**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 трудовым законодательством.

**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.

**5.1.10.** Если творческие работники в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время не является временем простоя и оплачивается в соответствии с частями третьей и четвертой настоящей статьи.

**VI. Регулирование дистанционной работы**

**6.1.** Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

**6.2.** На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в полном объеме с учетом особенностей, установленных Главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

**6.3.** Трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться, изменяться и расторгаться путем обмена электронными документами между субъектами трудовых правоотношений с использованием:

- усиленной квалифицированной электронной подписью работодателя;

- усиленной квалифицированной электронной подписью работника;

- усиленной неквалифицированной электронной подписью работника.

Данная процедура по оформлению трудовых взаимоотношений должна проходить в строгом соответствии с требованиями ч. 1 ст. 312.2, ч. 1 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 5 Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи».

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации, может осуществляться путем обмена электронными документами.

**6.4.** По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

**6.5.** Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с дистанционным работником может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя в случае, если:

- Работник в период выполнения трудовой функции дистанционно без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с трудовой функцией, более 2 (двух) рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренного ч. 9 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации);

- Дистанционный работник, выполняющий трудовую функцию на постоянной основе, изменяет местность выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

**6.6.** Только в случае:

- катастрофы природного или техногенного характера;

- производственной аварии;

- несчастного случая на производстве;

- пожара;

- наводнения;

- землетрясения;

- эпидемии или эпизоотии;

- любых исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части,

работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

**6.7.** Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно:

- оборудованием;

- программно-техническими средствами;

- средствами защиты информации;

- иными средствами, необходимыми работнику для выполнения трудовой функции.

**6.8.** В случае если работодатель не может по какой-либо причине обеспечить работника техническими, программными средствами и т.д., работодатель обязан:

- выплатить дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования и других средств обеспечения трудовой деятельности работника;

- возместить расходы, связанные с использованием средств обеспечения трудовой деятельности работника;

- возместить работнику другие расходы, связанные с выполнением им трудовой функции дистанционно.

**6.9.** Если специфика работы, выполняемая работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не может обеспечить работника необходимым для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями и (или) локальным нормативным актом, принятым работодателем по согласованию с представительным органом работников.

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

**7.1. 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.

- реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда;

- содействии внедрению и развитию систем управления охраной труда в учреждениях культуры и искусства;

- организации и обеспечении функционирования в учреждениях системы управления профессиональными рисками в целях постоянного улучшения условий труда и сохранения здоровья работников;

- внедрении передового опыта в области безопасности и охраны труда в учреждениях.

**7.2**. **Работодатели:**

**7.2.1.** 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.

**7.2.2.** Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 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.

**7.2.3.** Обеспечивать внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда, в том числе предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

**7.2.4.** 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.

**7.2.5.** Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, учету и рассмотрению причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 226 - 231), приказом Минтруда России от 22.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», «Правилами расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников» в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2022 № 1206, приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

**7.2.6.** 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».

**7.2.7**. В соответствии с требованиями Федерального закона № 426-ФЗ 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).

**7.2.8.** 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.

**7.2.9.** 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.

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.

**7.2.10.** 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.

Обеспечивают за счет средств Работодателя и средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, а также членов совместного комитета (комиссии) по охране труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

**7.2.11.** 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 оценки условий труда) в соответствии с требованиями статей 92, 117, 147, 372 Трудового кодекса Российской Федерации (Федеральный закон от 28.12.2013 №421-ФЗ).

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

**7.2.13.** Обеспечивают соблюдение нормативных правовых актов, локальных нормативных актов по охране труда.

**7.2.14.** Осуществляют комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков, внедряют в организациях системы управления охраной труда и профессиональными рисками.

**7.2.15.** Осуществляют обязательное социальное страхование работников в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и/или добровольное страхование работников на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

**7.2.16.** Принимают участие в городских совещаниях, семинарах, смотре-конкурсе по охране труда.

**7.2.17.** Предусматривают в коллективных договорах предоставление оплачиваемого времени уполномоченным профсоюзных комитетов и членам комиссий по охране труда для осуществления контроля за состоянием и условиями труда.

**7.2.18.** Предоставляют в уполномоченный исполнительный орган государственной власти Республики Бурятия информацию о состоянии условий и охраны труда в организации.

**7.2.19.** Не допускают эксплуатацию неисправного оборудования, а также применение несертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты.

**7.2.20.** Принимают меры по выводу из эксплуатации морально и физически изношенного оборудования, угрожающего жизни и здоровью работников.

**7.2.21.** Разрабатывают и реализуют мероприятия по охране труда, направленные на создание здоровых и безопасных условий труда. Финансируют их в полном объеме.

**7.2.22.** При проведении очередной специальной оценки условий труда сохраняют фактически реализуемый порядок, условия и размеры предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

**7.2.23.** Разрабатывают совместно с профсоюзной организацией систему материального и морального поощрения работников за снижение производственного травматизма, безаварийную работу, улучшение условий и охраны труда.

**7.2.24.** Организуют обучение всех работников по вопросам охраны труда в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда».

**7.2.25.** Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывают план мероприятий (соглашение по охране труда), направленный на улучшение условий и охраны труда в учреждениях, и обеспечивают его реализацию.

**7.2.26.** Реализуют предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

**7.2.27.** Предусматривают в коллективных договорах обеспечение работников по показаниям медицинских учреждений санаторно-курортными путевками, в том числе за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования РФ и учреждения.

**7.2.28.** Создают в учреждениях за счет собственных средств специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов и лиц, получивших трудовое увечье, профзаболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей в данном учреждении.

**7.2.29.** Принимают меры по формированию у работников сознательного отношения к соблюдению требований охраны труда на каждом рабочем месте, личной ответственности за свое здоровье и безопасность.

**7.2.30.** Обеспечивают принятие участия организаций района в ежегодном республиканском конкурсе на звание «Лучшая организация работ по охране труда» в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.02.2014 № 38 «О проведении республиканского конкурса «Лучшая организация работ по охране труда», а также участвовать во Всероссийских конкурсах по охране труда, проводимых Министерством труда и социальной защиты РФ.

**7.3. Профсоюз:**

**7.3**.**1**. Осуществляет контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

**7.3.2.** 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.

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

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

**7.3.5.** 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.

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

**7.3.7.** 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.

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

**8.1. Стороны:**

**8.1.1.** 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.

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

**8.1.3.** Способствуют распространению опыты реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте.

**8.2. Работодатели:**

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

**8.2.2.** 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.

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

**8.3.** Профсоюз:

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

**8.3.2.** Организует обучение профсоюзных кадров и актива, ежегодно проводит республиканские смотры, конкурсы. Обучает внештатных технических и правовых инспекторов труда и другие категории профактива.

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

**IX. Обязательства Сторон по работе с молодежью**

**Стороны договорились**:

**9.1.1.** 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.

**9.1.2.** 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».

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

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

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

**9.2. Работодатели:**

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

**9.2.2.** 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.

**9.2.3.** Организуют наставничество опытных специалистов над молодыми работниками по повышению их квалификации, адаптации молодежи в учреждениях, обеспечивают включение указанных мероприятий в коллективные договоры.

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

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

**9.2.6.** 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).

**9.2.7.** Обеспечивать включение в коллективные договоры отдельного раздела, регулирующего молодежную политику.

**9.3. Профсоюз**:

**9.3.1.** 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.

**9.3.2.** 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.

**9.3.3.** 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.

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

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

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

**X. Обязательства Сторон в области социального партнерства**

**10.1.** 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:**

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

**10.1.2.** 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.

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

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

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

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

**10.1.7.** 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.

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

**10.2. Работодатели:**

**10.2.1**. 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.

**10.2.2.** 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.

**10.3. Профсоюз:**

**10.3.1**. 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 трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

**10.3.2**.Обобщает положительный опыт работы и размещает его на сайте Министерства культуры РБ, Общероссийского профессионального союза работников культуры и республиканской профсоюзной организации.

**XI. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза**

**11.1. Стороны договорились:**

**11.1.1.** В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением 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.

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

**11.1.3**. 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.

**11.1.4.** Министерство и Профсоюз осуществляют совместные проверки соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, локальных нормативных актов, в том числе по оплате труда.

**11.2. Работодатели:**

**11.2.1.** 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.

**11.2.2.** 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.

**11.2.3.** Включают представителей профсоюзных органов в состав аттестационных и других комиссий, действующих в организации.

**11.2.4**. 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.

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

**11.2.6.** Создают условия для гласности профсоюзной работы, выделяют место для профсоюзных информационных стендов, предоставляют право профсоюзным лидерам выступать в производственных совещаниях, обеспечивают включение в коллективный договор отдельного раздела «Гарантии деятельности профсоюзной организации».

**11.3. Профсоюз:**

**11.3.1.** Действует в учреждениях культуры в соответствии с законодательством и Уставом Общероссийского профессионального союза работни­ков культуры.

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

**11.3.3.** 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, своевременной выплаты и повышения заработной платы и пр.

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

**11.3.5**. 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.

**XII. Контроль за выполнением Соглашения**

**12.1.** 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.

**12.2.** 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.

**12.3.** Отношения и ответственность Сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о Министерстве культуры Республики Бурятия, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.07.2011 № 590, и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

**12.5.** 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.