

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

о взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников культуры Республики Саха (Якутия) между Республиканским комитетом Общественной организации «Профессиональный союз работников культуры Республики Саха (Якутия) Российского профсоюза работников культуры» и Министерством культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) на 2016-2018 годы

1. Общие положения

Настоящее отраслевое Соглашение (далее Соглашение) заключено на 2016-2018 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий..

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

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций и учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) (далее работники) в лице их полномочного представителя – ОО «Профессиональный союз работников культуры Республики Саха (Якутия) Российского профсоюза работников культуры» (далее Профсоюз), действующий на основании Устава, утвержденного учредительным съездом Профсоюза 7 сентября 1990г.

- работодатели организаций и учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия), в лице их представителя Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) (далее Министерство).

1.2. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного урегулирования социально- трудовых отношений, соблюдать определённые Соглашением обязательства и договорённости.

1.3. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений Министерства, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся в соглашение после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, и служит основой при заключении территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

1.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.5. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовки.

1.6. Коллективные и трудовые договора, заключаемые в организациях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Соглашением.

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

1.8. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям учреждений Министерства и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

- 1.9. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников учреждений Министерства, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления в силу.
- 1.10. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, заключения соглашения, осуществления контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия (далее отраслевая комиссия).
- 1.12. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на президиуме Профсоюза и коллегиальных заседаниях Министерства с оформлением соответствующего решения.
- 1.13. Стороны Соглашения доводят текст Соглашения до сведения организаций и учреждений культуры, территориальных и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

2. Обязанности сторон Соглашения

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в культуре, повышения престижности профессии работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

2.1.2. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по охране труда с руководителями учреждений Министерства и руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий.

2.1.3. В целях реализации отдельных Положений Трудового кодекса РФ и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) готовить предложения по расширению мер социальной защиты для работников культуры.

2.2. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг ситуации:

- по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента РФ от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в республике;

- по совершенствованию и реализации в учреждениях Министерства систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ по анализу лучших практик внедрения «эффективного контракта»;

2.1.4. При осуществлении процессов приватизации, ликвидации, реорганизации организаций и учреждений культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

3. Содействие занятости, повышение квалификации работников

- 3.1. Стороны Соглашения содействуют соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости населения в РФ. Стороны соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.
- 3.2. Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штат работников организации одновременно в течение 30 календарных дней 3 % от общей численности работающих в организации.
- 3.3. Работодатель с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.
- 3.4. Стороны договорились о недопущении экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников культуры при реорганизации и ликвидации учреждений.
- 3.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:
- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом увольнении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;
 - в отношении работников, являющихся членами профессионального союза, направляет в выборный орган профсоюза проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, для получения мотивированного мнения в письменной форме;
 - предупреждает каждого работника о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца, при массовом высвобождении – за три месяца.
- 3.6. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза создавать из средств, приносящей доход деятельности, оставшихся в распоряжении организации, фонд социальной поддержки, за счет которого в соответствии с положением или локальным нормативным актом:
- оказывать материальную помощь уволенным работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
 - выплачивать компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;
 - производить выплату единовременного пособия в случае увольнения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста;
- 3.7. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем увольнении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на увольняемых работников.
- 3.8. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

4. Оплата труда

- 4.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

- 4.1.1 Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
 - 4.1.2 Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта».
 - 4.1.3 При установлении и реализации системы оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников учреждений Министерства, включающая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников республиканских и муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008г. №583.
 - 4.1.4 Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.
 - 4.1.5 Дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40%
 - 4.1.6 Месячная заработная плата работников не может быть ниже установленного минимального размера заработной платы в республике.
 - 4.1.7 Установление размеров окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учётом сложности и объёма выполняемой работы.
 - 4.1.8 Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
 - 4.1.9 Конкретные размеры индексации заработной платы не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.
 - 4.1.10 Оплату труда за работу в ночное время в повышенном размере, не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.
 - 4.1.11 Министерство обеспечивает предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя республиканского бюджетного и казенного учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности до 4.
- 4.2. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:
- 4.2.1. Обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности, количества и качества условий выполняемой работы.
 - 4.2.2. Повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018гг., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26

ноября 2012г. №2190-р, а также планом мероприятий («дорожной карты») и «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного распоряжением Правительства РФ от 28 декабря 2012г. №2606-р.

- 4.2.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.
- 4.2.4. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. Локальные нормативные правовые акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (в частности нормы выработки, времени, нормативы численности), принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
- 4.2.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день установленный коллективным договором, трудовым договором.
- 4.2.6. В соответствии со ст.136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.
- 4.2.7. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных учреждениях культуры заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством РФ.
- 4.2.8. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

5. Режим труда и отдыха

- 5.1.Режим рабочего времени в организациях и учреждениях культуры определяется коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.2.Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле-видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007г. №252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле-видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений», может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.
- 5.3.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю согласно ст. 91 ТК РФ. Для отдельных работников в соответствии со ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.
- 5.4.Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ).
- 5.5.Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с

письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.6. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007г. №252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании исполнении (экспонировании) произведений», допускается в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

5.8. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.10. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.11. Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными актами.

5.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.13. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Охрана труда

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

Министерство:

6.1.1. Осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, ведёт учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

6.1.2. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) учреждений Министерства.

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. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда.

6.2.3. Организуют проведение мероприятий в соответствии с требованиями специальной оценки условий труда на рабочих местах отдельных категорий работников культуры в соответствии с приказом Минтруда России от 24 января 2014г. №33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчёта о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по её заполнению» (зарегистрирован России 21 марта 2014г. №31689).

6.2.4. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Минтруда России от 24.10.2002г. №73, приказами Минздравсоцразвития России «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 15.04.2005г. № 275 и случаев профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 15.12.2000г. №967 и приказом Минздрава России от 28.05.2001г. №176.

6.2.5. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажам 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

6.2.6. Организуют за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников.

6.2.7. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.8. Обеспечивают уполномоченных лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

6.3. Стороны совместно принимают участие в:

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

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

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

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

- работу уполномоченных лиц по охране труда профсоюзов;

- проведение общественного контроля состояния охраны труда;

- контроль за выполнением организациями и учреждениями культуры требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, в том числе с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли.

7. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

7.1. Работодатель и Профсоюз:

- 7.1.1. Обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.
- 7.1.2. Могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений и организаций культуры, а также в других случаях, предусмотренных законодательством РФ и РС (Я).
- 7.1.3. Работники организаций и учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством.
- 7.1.4. Добиваются выполнения в полном объеме норм, установленных ст. 50 ТК РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и Закона Республики Саха (Якутия) «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия) от 9 декабря 2004г. 187-ФЗ №381-III.
- 7.1.5. Оздоровляют работников через профсоюзные организации, участвующие в Фонде оздоровления рескома, также оздоравливают детей работников по предварительным заявкам работодателей через Министерство образования Республики Саха (Якутия).
- 7.1.6. Во всех организациях и учреждениях культуры и искусства с долевым финансовым участием с выборными профсоюзными органами планово проводить День пожилых людей, День Победы, Международный день инвалидов, День работника культуры, День профсоюзного работника, другие профессиональные праздники работников культуры.

8. Создание условий для осуществления деятельности

выборного профсоюзного органа

Работодатель:

- 8.1. Соблюдает права профсоюзов, всемерно содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 8.2. Безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность информации в доступном для всех работников месте.
- 8.3. Передает в безвозмездное пользование выборному профсоюзному органу находящиеся на балансе организации или арендуемое ею здания, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляется организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором.

- 8.4. Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организации определяется в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством,
- 8.5. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении организаций, учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации предоставленных законодательством прав.
- 8.6. Предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.
- 8.7. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта организаций и учреждений культуры на расчётные счета рескома и городского, улусного комитетов, профкомов средств в качестве членских профсоюзных взносов в размере по 50%.
- 8.8. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выплатой заработной платы работнику. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.
- 8.9. Работодатель и профсоюзы могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных действующим законодательством.
- 8.10. Работодатели освобождают от основной работы с сохранением заработной платы членов профсоюза, входящих в состав выборных органов профсоюза, уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профсоюзом для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также краткосрочной профсоюзной учёбы.
- 8.11. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении всех работников.

9. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его территориальные и первичные профсоюзные организации обязуются:

- 9.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.
- 9.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержке работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.
- 9.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, иным работникам в соответствии с коллективным договором.
- 9.4. Содействовать обеспечению работников организации и учреждений культуры путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников
- 9.5. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

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

9.7.Участвовать в выдвижении коллективов и отдельных работников (членов профсоюза) организаций культуры, искусства, кинематографии, народного творчества за успешное решение экономических и социальных задач отрасли и заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников для награждения ведомственными наградами Министерства. Для этого ежегодно выделять 5 квот на награждение знаком «Отличник культуры Республики Саха (Якутия)».

10. Молодёжная политика

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

10.1. Создать Совет молодых специалистов в каждой организации и учреждении культуры и искусства.

10.2.Совместно проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

10.3.Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и Спартакиады.

10.4.Обеспечивать молодёжи доступность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворения творческих способностей и интересов.

10.5.Осуществлять систематическое поощрение молодёжного профсоюзного актива организаций и учреждений, ведущих эффективную производственную и общественную работу.

10.2. Профсоюз обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу молодёжной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодёжи;

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);

- контролировать обязательность заключения работодателями трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК РФ;

- не допускать со стороны работодателей установления испытательного срока при приёме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ;

- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ);

- производить ежегодно 30 студентам учебных заведений культуры именные стипендии рескома в размере не менее 2000 (две тысячи) рублей каждому;

- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

11. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

11.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Министерства и Президиум Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

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

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

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

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

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

Министр культуры и

Председатель рескома:

духовного развития РС (Я):

В.И.Тихонов

А.И.Комарова

М.П.

М.П.

«__» _____ 2016г.

«__» _____ 2016г.