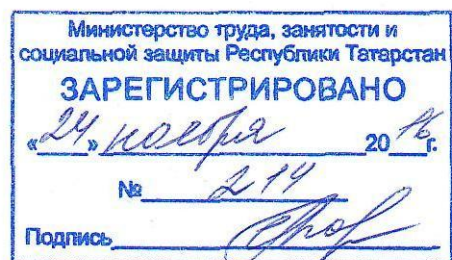


ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством культуры Республики Татарстан и
Татарской республиканской организацией Российского профсоюза
работников культуры
на 2017 - 2019 годы



г.Казань

1. Финансовое обеспечение и развитие отрасли культуры

Настоящее отраслевое Соглашение (далее Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально – экономических условий для работников культуры, обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных и муниципальных учреждений и организаций культуры, а так же регулирования вопросов занятости, охраны труда и социальных гарантий.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в сфере культуры, устанавливающим общие принципы регулирования, связанных с ними экономических отношений, обеспечивающий согласование интересов работников и работодателей. Соглашение определяет общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работников культуры и искусства.

Соглашение обязательно к применению при заключении территориальных соглашений на уровне муниципальных образований, коллективных договоров в учреждениях и организациях культуры, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Обязательства и гарантии Соглашения являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников культуры.

На уровне муниципальных образований между органами местного самоуправления, райкомами (горкома) профсоюза, отделами (управлениями) культуры, заключаются территориальные соглашения, устанавливающие условия труда, социальные льготы и гарантии работникам культуры не ухудшающие положения данного Соглашения.

1.1. Сторонами Соглашения являются:

✓ работники организаций и учреждений культуры, финансируемые из республиканского и муниципального бюджетов, (далее работники) в лице их полномочного представителя – Татарской республиканской организации Российского профсоюза работников культуры (далее Республиканский комитет профсоюза);

✓ работодатели в лице их полномочного представителя - Министерства культуры Республики Татарстан (далее Министерство).

1.2. Стороны обязуются сотрудничать на паритетных началах в рамках заседаний Отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений (далее по тексту Отраслевая комиссия) при решении социально - экономических отраслевых проблем по обеспечению и защите социально - трудовых прав работников, а так же намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.3. Стороны согласились в том, что Татарский республиканский комитет профсоюза, его территориальные, первичные организации и их

выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза работников культуры, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений; ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально – экономических прав и интересов.

1.4. Действие Соглашения распространяется:

- на работников и работодателей, уполномочивших соответствующих представителей сторон разработать и заключить его от их имени;
- на работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.5. Соглашение заключено с учетом действовавшего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан и не ограничивает права органов местного самоуправления, органов управления культуры, руководителей организаций и учреждений культуры в представлении дополнительных социально – экономических гарантий.

1.6. Соглашение вступает в силу с 01 января 2017 года и действует в течение 3-х лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2019 года.

1.7. Ни одна из сторон в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке не может прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

1.8. Стороны вправе вносить дополнения, изменения в Соглашение на основе взаимной договоренности в рамках заседаний Отраслевой комиссии в следующих случаях:

- при принятии новых законодательных актов и нормативных документов, диктующих необходимость внесения изменений в Соглашение;
- при поступлении обоснованных предложений от нижестоящих органов организаций, учреждений культуры или комитетов профсоюза;
- при возникновении такой ситуации, когда отдельные мероприятия не могут быть выполнены по причинам, не зависящим от сторон.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является его неотъемлемой частью, решением Отраслевой комиссии и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений культуры.

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

1.10. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до республиканских органов государственной власти, органов местного самоуправления организаций и учреждений культуры, районных, городских и первичных профсоюзных организаций и содействуют его реализации.

1.11. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и

дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

2. Развитие социального партнерства

В целях повышения эффективности взаимодействия социальных партнеров, развития гражданского общества и системы социального партнерства на основе взаимной ответственности и реализации достигнутых договоренностей:

2.1. Стороны согласились:

- принимать меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2010г.;

- в соответствии с Указом Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан» считать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений;

- способствовать развитию социального партнерства на уровне муниципальных образований республики через заключаемые территориальные соглашения и коллективные договора и прилагать совместные усилия по расширению числа первичных профсоюзных организаций во всех учреждениях культуры республики;

- рекомендовать заключенные территориальные соглашения и коллективные договора направлять на уведомительную регистрацию и правовую экспертизу в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан (соглашения) и центры занятости населения городов и районов Республики Татарстан (коллективные договора);

- учитывать при определении лучших учреждений культуры и поощрении руководителей учреждений культуры показатели, характеризующие уровень развития социального партнерства: наличие первичной профсоюзной организации, коллективного договора, его эффективность; - содействовать повышению эффективности заключаемого Соглашения и коллективных договоров в учреждениях культуры, проводить 1 раз в два года республиканский конкурс «Лучший коллективный договор учреждений культуры»;

- оказывать необходимую организационную и методическую помощь организациям и учреждениям культуры при заключении соглашений, коллективных договоров и их уведомительной регистрации;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров;

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности, признавать работу председателя, членов профсоюзного комитета значимой для деятельности организации и принимать во внимание при поощрении.

2.2. Министерство:

- организует свою деятельность и деятельность подведомственных органов, организаций и учреждений, уважая и соблюдая права профсоюза, признавая его независимость и самостоятельность в вопросах защиты прав и отстаивания интересов членов профсоюза, не допуская в каком – либо виде вмешательства в профсоюзные дела;
- обеспечивает участие представителя Республиканского комитета профсоюза работников культуры в работе Общественного совета, комиссий министерства и в рабочих группах по социально – трудовым вопросам;
- информирует в установленном порядке Республиканский комитет профсоюза о вопросах, касающихся социально – трудовых отношений;
- учитывает мнение Республиканского комитета профсоюза при принятии нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы социально – трудовой сферы;
- проводит встречи с профсоюзным активом и работодателями организаций и учреждений культуры для консультирования и информирования по интересующим Стороны вопросам.

2.3. Работодатели:

- создают на местах необходимые условия для обеспечения уставной деятельности профсоюза работников культуры путем предоставления профсоюзным комитетам в бесплатное пользование необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной, средствами связи, канцелярскими принадлежностями. Не допускают случаев нарушения прав профсоюза, установленных законодательством;
- способствуют заключению соглашений и коллективных договоров в организациях и учреждениях культуры республики;
- работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признают значимой для деятельности учреждения и организации культуры, и принимается во внимание при поощрении;
- обеспечивают:
 - ✓ уплату членских профсоюзных взносов через бухгалтерии на основании личных заявлений членов профсоюза в размере 1 процента от заработной платы работника;
 - ✓ полное предоставление профсоюзному активу гарантий, предусмотренных Законом Республики Татарстан «О профессиональных союзах»;
 - ✓ предоставление неосвобожденным членам профсоюзных органов с сохранением среднего заработка времени для выполнения ими общественных обязанностей, на время их участия в конференциях, пленумах и съездах профсоюза, а также на время прохождения ими краткосрочного обучения на профсоюзных курсах;
 - ✓ - установление дополнительных оплачиваемых дней к очередному отпуску за общественную работу - до 10 календарных дней.
- рассматривают возможность через коллективные договора:

✓ - отчисление денежных средств профсоюзным комитетам на организацию культурно – массовых, спортивных мероприятий в размере не менее 0,2 процентов от фонда оплаты труда.

2.4. Республиканский комитет профсоюза:

- организует свою деятельность в соответствии с:

✓ Конституциями Российской Федерации и Республики Татарстан;
 ✓ Законами Российской Федерации и Республики Татарстан «О профессиональных союзах»;

✓ Трудовым кодексом Российской Федерации;

✓ иными законами Российской Федерации и Республики Татарстан;

✓ Уставом Российского профсоюза работников культуры;

✓ иными нормативными правовыми актами.

- иницирует заключение территориальных соглашений и коллективных договоров. Способствует подготовке и проведению коллективно – договорной кампании. Обеспечивает экспертизу проектов коллективных договоров;

- оказывает юридическую помощь членам профсоюза в отстаивании трудовых прав и социальных гарантий;

- способствует созданию в организациях комиссий по трудовым спорам;

- обеспечивает взаимодействие с Прокуратурой Республики Татарстан, Государственной инспекцией труда Республики Татарстан;

- организует обучение членов профсоюза основам социального партнерства, вопросам трудового социального пенсионного права путем проведения выездных семинаров - совещаний, Школу профсоюзного актива, в том числе через Учебно – исследовательский центр профсоюзов Республики Татарстан;

- проводит республиканский конкурс «Лучший коллективный договор», «Лучшая профсоюзная организация отрасли»;

- обеспечивает информационное сопровождение вопросов социального партнерства в средствах массовой информации и на сайте Республиканского комитета профсоюза.

3. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

Стороны принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2010 года.

Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов,

3.1. Стороны обязуются:

- обеспечивать соблюдение в организациях и учреждениях культуры трудового законодательства, реализацию Указа Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП – 1105 «О развитии социального

партнерства в сфере труда в Республике Татарстан» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- способствовать повышению реальной заработной платы, доходов и качества жизни, улучшению социально – трудовых отношений, снижению уровня социального неравенства, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников учреждений и организаций культуры в соответствии с трудовым законодательством;

- проводить совместные переговоры на уровне заседаний Отраслевой комиссии по вопросам изменения статуса государственных бюджетных учреждений культуры для достижения приемлемых решений в интересах трудовых прав работников отрасли;

- в целях усиления социальной защищенности работников культуры и предупреждения возникновения трудовых конфликтов, добиваться заключения коллективных договоров во всех организациях и учреждениях с численностью работающих 10 и более человек;

- целях своевременного рассмотрения и разрешения возникающих трудовых споров добиваться создания во всех организациях и учреждениях культуры комиссий по трудовым спорам.

3.2. Министерство:

- принимает меры по повышению уровня заработной платы работников культуры и последовательному ее приближению к уровню средней заработной платы в целом по Республике Татарстан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- исходя из потребностей подведомственных организаций и учреждений культуры в профильных специалистах, способствует трудоустройству выпускников высших и средних специальных учебных заведений культуры и искусства, проживающих на территории республики, с предоставлением им льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством;

- организует обучение руководителей и специалистов организаций и учреждений культуры по вопросам трудового, жилищного, пенсионного законодательства и социальной защиты.

3.3. Работодатели обеспечивают:

- выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с Законом Республики Татарстан от 24 июля 2006 года № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите»;

- заключение трудового договора:

- ✓ с работником организации и учреждения культуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

- ✓ с творческим работником организации и учреждения культуры заключается в соответствии с 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, особенности трудовой

деятельности которых установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» и действующим законодательством о труде.

- соблюдение и исполнение положений Кодекса этики и служебного поведения работников культуры Республики Татарстан, утвержденного приказом Министерства культуры Республики Татарстан от 23.12.2013 № 1090 од.

3.4. Республиканский комитет профсоюза:

- через свои комиссии осуществляет контроль за соблюдением в организациях и учреждениях культуры законодательства в области трудовых отношений, оплаты и охраны труда, предоставления установленных льгот и компенсаций;

- оказывает работникам, организаций и учреждений отрасли студентам и учащимся учебных заведений культуры и искусства – членам профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам труда, его оплаты и социальной защиты;

- осуществляет защиту трудовых прав и интересов работников отрасли – членов профсоюза и представляет их интересы во всех судах в соответствии со ст.ст. 42,43,44 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации;

- оказывает помощь Министерству, руководителям организаций и учреждений культуры в проведении обучения по вопросам трудового, жилищного, пенсионного законодательства, а также бесплатно консультирует руководителей и специалистов организаций и учреждений культуры по вопросам трудового законодательства и охраны труда;

- при возникновении трудовых споров и конфликтов отстаивает законные требования работников всеми средствами, предусмотренными действующим законодательством, вплоть до организации пикетов, забастовок и других коллективных действий протеста.

- в целях социальной защиты работников культуры направляет на создание профсоюзного фонда «Солидарность» до 5 процентов, поступивших от организаций профсоюзных органов.

4. Содействие занятости

4.1. Стороны согласились:

- содействовать соблюдению в организациях и учреждениях культуры Закона Республики Татарстан от 19 июня 2006 года № 39-ЗРТ «О реализации государственной политики в области содействия занятости населения в Республике Татарстан (с дополнениями и изменениями);

- в рамках своих полномочий и возможностей принимать соответствующие меры:

- ✓ по предотвращению массового высвобождения работающих в отрасли;
- ✓ по предупреждению экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации или ликвидации учреждений, увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников;

- взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест;

- предупреждать, что высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием учреждения культуры по инициативе органов управления может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству;

- в случае предполагаемого массового высвобождения работников в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников реализовать меры по предотвращению массового высвобождения, в том числе:

- ✓ временная приостановка найма новых работников на вакантные места,
- ✓ ограничение совмещений профессий (должностей), перевод работников (с их согласия) с ликвидируемых рабочих мест на вакантные рабочие места, не требующие профессиональной специальной подготовки, в другие подразделения организации,

- ✓ перевод (с согласия работников) на режим неполного рабочего времени,

- ✓ оказание помощи высвобождаемым работникам в поиске работы в других организациях,

- ✓ установление режима неполного рабочего времени с сохранением среднего заработка высвобождаемым работникам для самостоятельного поиска работы – не менее 4-х часов в неделю в течение двух месяцев.

- критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организации одновременно в течение 30 календарных дней:

- ✓ 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;

- ✓ 20 - 24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;

- ✓ 15 - 19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;

- ✓ 5% от общей численности работающих в организации;

- в случае увольнения из организаций и учреждений культуры, искусства, кинематографии и художественного образования в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих и служащих высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- в случаях, когда сокращение персонала превышает за год 10 процентов общего количества работающих, с участием государственных органов службы занятости разрабатывать и содействовать реализации социального плана организации, предусматривающего сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий охраны труда и иные льготы.

4.2. Министерство обо всех оптимизационных мероприятиях и возможных случаях реорганизации или ликвидации организаций и учреждений культуры, в соответствии со ст. 11 Закона РТ «О профессиональных союзах»:

- уведомляет Республиканский комитет профсоюза не позднее, чем за три месяца, и в этот период проводит с ним переговоры о трудоустройстве работников, должности которых сокращаются;

- обеспечивает согласование и принятие совместных с Республиканским комитетом профсоюза решений по вопросам трудовых прав высвобождаемых работников.

4.3. Работодатели:

- принимают меры по сохранению полной и стабильной занятости работников культуры;

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников строго руководствуются Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

✓ 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;

✓ 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 органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;

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

- с учетом финансовых возможностей, оказывают материальную помощь и предоставляют право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными льготами работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата организации (учреждения), в течение срока, установленного коллективным договором;

- при участии соответствующего выборного органа профсоюза при составлении плана финансово – хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с *положением* или локальным нормативным актом предусматривают средства:

✓ на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- ✓ на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;
- ✓ на выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста;
- ✓ в случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

- через трудовые и коллективные договоры могут предусмотреть случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливать повышенный размер выходного пособия.

5. Оплата труда

5.1. Стороны считают необходимым разрабатывать и реализовывать меры, обеспечивающие право работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы, ее индексацию с учетом реальной инфляции, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными государственными и муниципальными нормативными правовыми актами, а так же совершенствования политики доходов и повышения уровня жизни работников отрасли.

5.2. В этих целях Стороны обязуются:

- содействовать реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в целях повышения оплаты труда работников отрасли;

- осуществлять:

✓ контроль за соблюдением законодательства и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Татарстан по оплате труда в организациях и учреждениях культуры;

✓ систематический анализ данных по выплате заработной платы работникам, стипендий студентам и оперативно информировать Кабинет Министров Республики Татарстан об его итогах для принятия соответствующих мер.

5.3. Стороны подтверждают, что:

- оплата труда работников государственных (муниципальных) учреждений и организаций культуры регулируются следующими нормативными актами:

✓ Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08. 2008 № 592 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» (с изменениями и дополнениями).

✓ Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 678 «Об условиях оплаты труда работников

государственных учреждений культуры Республики Татарстан» (с изменениями и дополнениями);

✓ Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан (с изменениями и дополнениями);

✓ Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 10.12.2012 № 1072 (с изменениями и дополнениями).

- все вышеперечисленные нормативные акты рекомендованы органам местного самоуправления для руководства при подготовке аналогичных нормативных актов по оплате труда работников муниципальных учреждений и организаций культуры республики;

- оплата труда работников носит открытый характер и устанавливается коллективными, трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждений и организаций по согласованию с представительными выборными органами работников с учетом Единых рекомендаций на федеральном, региональном и муниципальном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Заработная плата работников учреждений и организаций культуры предельными размерами не ограничивается;

- заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации;

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации (учреждения) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

- принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях культуры заработной платы, отпускных, стипендий, пособий;

- участвуют в мероприятиях, направленных на совершенствование положений новой системы оплаты труда, отстаивая при этом принципиальные позиции, направленные на обеспечение государственных гарантий в уровнях оплаты труда и увеличение заработной платы;

- считают необходимым добиваться повышения заработной платы всех категорий работников отрасли и стремиться обеспечить отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников государственных учреждений культуры и искусства к среднемесячной заработной платы работников, занятых в сфере экономики Республики

Татарстан, в размерах, установленных постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан;

- осуществляют контроль за соблюдением законодательных и других нормативных правовых актов по оплате труда в учреждениях и организациях культуры;

- условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) являются обязательными для включения в трудовой договор;

- для педагогических работников, законодательством Российской Федерации для которых предусмотрена норма часов преподавательской или педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые педагогическим работникам за работу в течение месяца, исходя из нормы часов преподавательской или педагогической работы, составляющей в зависимости от занимаемой ими должности 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год. При этом размеры ставок заработной платы являются расчетными величинами, применяемыми при исчислении заработной платы педагогических работников с учетом фактического объема педагогической нагрузки, и не включают компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты;

- 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 актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

- учреждения и организации культуры в пределах имеющихся средств на оплату труда, могут самостоятельно в соответствии с действующими нормативными актами РФ и РТ устанавливать для своих работников размеры заработной платы, дифференцированные надбавки к ставкам и должностным окладам, применять различные прогрессивные формы организации, оплаты и стимулирования труда;

- оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации, в повышенном размере. Работодатели, руководствуясь статьями 92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации могут самостоятельно устанавливать повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры предоставления соответствующих компенсаций,

повышения оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, локальными актами работодателем с учетом мнения выборного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

- заработная плата работникам выплачивается в денежной форме, в рублях, не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором;

- совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа учреждения и организации культуры средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установления надбавок работникам;

- оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ (ст. 285 ТК РФ);

- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2, 151 ТК РФ);

- штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, работников основного персонала, работников рабочих профессий конкретного учреждения, организации культуры;

- ведение и пересмотр норм труда производится работодателем в организации с учетом мнения выборного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников;

- исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

- министерство, в пределах своей компетенции, принимает меры для своевременного и полного финансирования государственных учреждений культуры республики в соответствие с нормами действующего законодательства;

- республиканский комитет профсоюза, в пределах своей компетенции:

✓ осуществляет контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами трудового законодательства в части оплаты труда;

✓ обращается в органы государственного контроля и надзора с предложениями о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

✓ ведет переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6. Режим труда и отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- режим рабочего времени в организациях и учреждениях культуры определяется коллективными договорами и правилами внутреннего трудового распорядка;

- продолжительность ежедневной работы (смены) 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, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации 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 и (или) исполнении (экспонировании) произведений», может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором;

- нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии со ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени;

- нормальной продолжительностью рабочего времени для женщин, работающих на селе считается рабочая неделя не превышающая 36 часов согласно постановлению от 25.01.1991 № 522/1 Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» Президиум Верховного Совета РСФСР;

- сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия

работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа работников;

- 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 Российской Федерации 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 и (или) исполнении (экспонировании) произведений», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором;

- продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии со ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации. Организации и учреждения культуры с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа работников;

- работникам с ненормированным рабочим днем, согласно ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами организаций и учреждений культуры, принимаемым с учетом мнения выборного органа работников. Право на дополнительный отпуск у работника, занимающего должность, которая включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, возникает независимо от продолжительности такой работы;

- Порядок и правила предоставления дополнительных дней к отпуску работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются согласно Приказу Министерства культуры Республики Татарстан от 16 марта 2015 года № 261од «Об утверждении правил предоставления дополнительных дней к отпуску работникам с ненормированным рабочим днем».

6.2. Работодатели:

- обязаны вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, а также обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника;
- по соглашению с работником могут устанавливать как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, при этом по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан;
- подтверждают, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ);
- оплату за работу в сверхурочное время производить в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
- обязаны ежегодно не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения выборного органа работников утверждать График очередных отпусков (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- обязаны о времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала.

7. Охрана труда

В целях создания условий для безопасного труда, снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, сокращения нарушений прав работников в области охраны труда, повышения эффективных мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний:

7.1. Стороны:

- рекомендуют к внедрению в организациях и учреждениях культуры систем управления охраной труда с учетом требований ГОСТ 13.0.230-2007 и ГОСТ Р.12.0.007-2209.
- осуществляют меры по разработке и реализации республиканских, муниципальных и отраслевых программ улучшения условий и охраны труда.
- добиваются улучшения условий труда на рабочих местах, снижения количества несчастных случаев на производстве, уровня травматизма и профессиональных заболеваний в организациях и учреждениях культуры.
- принимают меры по совершенствованию форм, методов обучения и проверки знаний руководителей, специалистов, профсоюзного актива учреждений и организаций культуры по вопросам охраны труда.
- содействуют своевременному возмещению вреда, причиненного здоровью работника трудовым увечьем или профессиональным

заболеванием, на страховых принципах в соответствии с действующим законодательством.

- обеспечивают повышение эффективности государственного и общественного контроля по охране труда, соблюдению его безопасности и охрану труда окружающей среды.

- принимают меры по реализации Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе направленные на активизацию деятельности работодателей в части использования средств на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

7.2. Министерство:

- совершенствует систему государственного управления охраной труда и способствует созданию служб охраны труда в министерстве, управлениях (отделах) культуры муниципальных образований;

- способствует реализации долгосрочной целевой программы улучшения охраны труда в Республике Татарстан;

- осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций, а так же рекомендует органам местного самоуправления осуществлять ведомственный, государственный контроль по обеспечению охраны труда, ведёт учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников;

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

7.3. Работодатели:

- осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проводят обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи, инструктажам по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации);

- принимают меры по соблюдению прав работников в сфере безопасности труда, по профилактике и снижению уровня производственного травматизма, сокращению рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве;

- обеспечивают выполнение государственных нормативных требований охраны труда. Организуют работу служб охраны труда, внедряют и совершенствуют систему управления охраной труда в организациях и учреждениях культуры или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области на основе ГОСТ 13.0.230-2007 и ГОСТ Р.12.0.007-2209;

- предусматривают в коллективных договорах и соглашениях:

✓ обязательные мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников, сокращению количества рабочих мест, не соответствующих санитарно – гигиеническим нормативам и требованиям безопасности, и средства на их реализацию в установленные сроки;

проведение специальной оценки условия труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»; , Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 ноября 2014 г. № 882н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, Приказа Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда»;

✓ и предоставление компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

✓ обеспечение норм предельно допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную;

✓ обеспечение соблюдения требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

✓ обеспечение оперативного информирования в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, органов местного самоуправления о произошедших авариях и случаях травматизма с изложением причин, намеченных мер по повышению уровня противопожарной устойчивости;

✓ проведение за счет собственных средств при поступлении на работу предварительных и периодических медицинских осмотров работников, в том числе флюорографических и психиатрических в рамках действующего законодательства, а так же предоставляют работникам учреждений свободное время для прохождения диспансеризации с сохранением средней заработной платы;

✓ обеспечение работников специальной одеждой и обувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, согласно нормам установленным действующим законодательством;

✓ осуществления страхования от несчастных случаев артистов цирка, балета и танцевальных групп организаций исполнительского искусства АО время репетиций и выступлений за счет собственных доходов;

✓ мероприятия по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной продукцией и пивом, употребления табака, по созданию

условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом.

- создают условия уполномоченным (доверенным) лицам, а также членам комитетов (комиссий) по охране труда для осуществления их деятельности, организуют их обучение;

- проводят административно – общественный контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, Дни охраны труда с участием комитет (комиссий) по охране труда;

- организуют санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обеспечивают уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

7.4. Стороны совместно принимают участие в:

- создании в организациях с численностью более 10 работников комитетов (комиссий) по охране труда;

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

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

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

- работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности.

- контроль за выполнением организациями и учреждениями культуры требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

8. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

8.1. Работодатели и Профсоюз:

- 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;

- могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений и организаций культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством;

- работники организаций и учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по

коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством.

- предусматривают в коллективных договорах и соглашениях:

✓ предоставление дополнительных отпусков работникам по семейным обстоятельствам без сокращения продолжительности ежегодного отпуска и с оплатой в размере среднего заработка за счет собственных средств по следующим случаям:

- бракосочетания – 3 дня;
- рождения ребенка (отцу) – 2 дня;
- смерти близких родственников – до 3 дней;
- проводы ребенка в 1 класс, в армию - 1 день;
- в честь юбилейных дат юбиляра – 1 день и другие (за работу без больничного листа, за стаж работы в организации и др.).

✓ предоставление женщине, имеющей детей в возрасте до 16 лет еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц, полностью оплачиваемый за счет собственных средств (Постановление Совета Министров ТАССР от 14 июня 1991 г. № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТАССР»);

✓ предоставление матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, очередных отпусков в летний период с апреля по сентябрь;

✓ при выходе работника на пенсию по старости выплату единовременного пособия в зависимости от стажа работы в данном учреждении (организации).

8.2. При поступлении на работу, которая носит постоянный характер, трудовой договор оформляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на неопределенный срок. При приеме на работу специалистов на конкурсной основе Положение о конкурсе разрабатывается и согласовывается с учетом мнения выборного органа работников.

Прием на работу по срочному трудовому договору допускается лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Перевод работников на срочный трудовой договор возможен только с его согласия.

8.3. Трудовые коллективы через коллективные договора и соглашения вправе устанавливать за счет собственных средств дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы.

8.4. Министерство и Республиканский комитет профсоюза:

- через соответствующие органы при массовом сокращении численности или штата работников добиваются их трудоустройства, переподготовки и переобучения;

- обеспечивают соблюдение прав и льгот педагогических работников образовательных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Татарстан, муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей художественно-эстетической направленности Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации, согласно установленных нормативных актов.

9. Социальная и правовая защита молодежи

9.1. Стороны:

- разрабатывают и реализуют систему мер государственной и общественной поддержки, защиты прав и интересов молодых граждан;
- осуществляют работу по пропаганде здорового образа жизни и способствуют проведению различных культурно-спортивных мероприятий (фестивалей, смотров-конкурсов, конференций и других);
- осуществляют социально – экономическую поддержку молодых семей. Способствуют решению жилищных проблем молодежи в соответствии с законодательством;
- рекомендуют работодателям организаций и учреждений культуры предусматривать в коллективных договорах и соглашениях мероприятия по работе с молодежью, в том числе, меры направленные на социальную защиту молодежи. При наличии финансовой возможности предусматривать единовременные денежные выплаты или иные меры стимулирования поступающих на работу впервые выпускников учреждений профессионального образования, возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения.

9.2. Министерство:

- способствует осуществлению государственной финансовой поддержки молодых специалистов в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами;
- способствует эффективному трудоустройству молодых специалистов отрасли.

9.3. Республиканский комитет профсоюза:

- принимает меры по защите трудовых прав и социально – экономических интересов;
- привлекает молодежь в ряды членов профсоюза, способствует созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи. В целях мотивации профсоюзного членства проводит конкурс агитбригад;
- в целях повышения правовых и экономических знаний проводит обучение лидеров молодежного профсоюзного движения, молодых работников и студентов основам трудового законодательства, социального партнерства;
- способствует через соглашения, коллективные, трудовые договора обеспечение гарантий и расширение прав молодежи на обучение, занятость, достойную заработную плату, безопасные условия труда;
- способствует творческой, спортивной, деловой самореализации, через смотры - конкурсы: «Лучший молодежный профсоюзный лидер», «Лучшая профсоюзная организация отрасли», фестиваля художественной самодеятельности, «Детский рисунок и плакат», спортивных мероприятий: «Летняя спартакиада», «Профсоюзная лыжня»;
- создает в организациях и учреждениях советы (комиссии, комитеты) по работе с молодежью;

- разрабатывает и реализует меры по поощрению молодежи из числа членов профсоюза.

10. Контроль и обеспечение выполнения Соглашения

10.1. В целях обеспечения своевременного и полного выполнения Соглашения Стороны разрабатывают план мероприятий по его выполнению и не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения Соглашения на заседании Отраслевой комиссии, пленумов и президиумов Республиканского комитета профсоюза.

10.2. 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 Президиума Республиканского комитета профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

10.2. Соглашение в течение семи дней после подписания Министерством направляется на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

10.3. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работодателей, районных, городских, первичных профсоюзных органов организаций и учреждений культуры и является основой для заключения соответствующих соглашений на уровне городов и районов Республики Татарстан, а также коллективных договоров в организациях и учреждениях культуры. Исходя из этого, Министерство в двухнедельный срок после подписания обеспечивает тиражирование и рассылку текстов Соглашения во все районы, городские отделы (управления) культуры.

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

10.5. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

10.6. 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.

10.7. Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

10.8. Дополнения и изменения в настоящее Соглашение вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, предусмотренном для заключения настоящего Соглашения.

10.9. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2017 года и действует по 31 декабря 2019 года.

10.10. Настоящее Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Министр культуры
Республики Татарстан



А.М.Сибэгатуллин
«08» января 2016 г.

Председатель
Татарской республиканской
организации Российского
профсоюза работников



культуры
А.Ф.Сабитова
«08» января 2016 г.