

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ  
СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ И СЕВЕРО-ОСЕТИНСКОЙ  
РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ РОССИЙСКОГО  
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ НА 2017-2019 ГОДЫ**

г.Владикавказ  
2017 г.

## **1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено на 2017-2019 годы в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны и условий труда, социальных гарантий и льгот.

**1.2.** Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей в сфере трудовых прав и интересов. Обязательства Соглашения реализуются в территориальных (районных) Соглашениях, коллективных договорах и трудовых договорах.

**1.3.** Сторонами Соглашения являются:

– работники организаций и учреждений культуры (далее - работники) подведомственных Министерству культуры Республики Северная Осетия-Алания в лице их полномочного представителя – Северо-Осетинской республиканской организации Российского профсоюза работников культуры (далее - Профсоюз), действующая на основании Устава;

- работодатели организаций и учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Республики Северная Осетия-Алания, в лице их представителя – Министерства культуры Республики Северная Осетия-Алания (далее - Министерство).

**1.4.** 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.

**1.5.** Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников подведомственных Министерству учреждений, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах, которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, и служит основой при заключении территориальных отраслевых Соглашений, коллективных договоров и трудовых договоров.

**1.6.** В течение срока действия стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основании взаимной договоренности.

**1.7.** Ни одна из сторон – участников Соглашения не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

**1.8.** В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности

для устранения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовки.

**1.9.** Коллективные и трудовые договоры, 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 Российской Федерации и настоящим Соглашением. В коллективном договоре могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки работникам – членам профсоюза при финансовых возможностях организации.

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

**1.11.** Представители Сторон Соглашения оказывают содействие работодателям учреждений и выборным органам профорганизаций при заключении территориальных (районных) Соглашений, коллективных договоров и трудовых договоров.

**1.12. Стороны договорились:**

- проводить взаимные консультации-переговоры по вопросам разработки реализации социально-экономической политики в сфере культуры, по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников государственных учреждений культуры республики, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально - значимым вопросам;

- по согласованию с Профсоюзом Министерство содействует в участии представителей профсоюза в работе коллегии, комиссий, рабочих групп, образованных для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических интересов работников государственных учреждений культуры;

- Министерство направляет в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, вносимых в Правительство Республики Северная Осетия-Алания, и проекты ведомственных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, трудовые права и интересы работников (вопросы оплаты труда, аттестации работников, времени их труда и отдыха и т.д.), для учета по ним мнения Профсоюза в соответствии со ст. 371 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Обеспечивают заключение и реализацию коллективных договоров в государственных учреждениях культуры.

**1.13.** Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, заключения Соглашения, осуществления контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия.

**1.14.** Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на Президиуме Профсоюза и коллегии Министерства.

**1.15.** 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. Обязательства сторон Соглашения в области социально-трудовых отношений**

**2.1.**Руководствуясь принципами социального партнерства, основанным на взаимном уважении позиций, равенства прав и учете интересов, стороны Соглашения обязуются:

**2.1.1.**Проводить согласованную политику в области развития культуры, сохранения и укрепления сети социально-культурных объектов, реализации нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания в сфере культуры, обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в культуре, повышения престижности профессий работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

**2.1.2.**Обсуждать проекты законодательных актов, проводить предварительно взаимные консультации по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (приказов, постановлений, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные трудовые интересы работников.

**2.1.3.**Содействовать выполнению комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления, организации информационной и разъяснительной работы в коллективах учреждений культуры по трудовому законодательству, Кодексах профессиональной этики и необходимости их соблюдения.

**2.1.4.**Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания.

**2.1.5.**В пределах своей компетенции защищать интересы учреждений культуры в органах исполнительной и представительной властей.

**2.1.6.**При осуществлении процессов разгосударствления, приватизации, ликвидации, реорганизации государственных учреждений культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

**2.1.7.**При заключении трудового договора на определенный срок работодателю руководствоваться ст. 59 Трудового кодекса Российской

Федерации с указанием в нем особых условий труда, требующих заключения именно срочного трудового договора.

**2.1.8.** При приеме на работу до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Соглашением, коллективным договором учреждения, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, иными локальными нормативными актами под роспись (ст.22, ст.68 Трудового кодекса Российской Федерации).

**2.1.9.** Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

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

- по совершенствованию и реализации в учреждениях систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

**2.3.** Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения о размерах базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам должностей работников.

**2.4.** Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными.

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

**3.1.** Стороны Соглашения:

**3.1.1.** Содействуют соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости населения Российской Федерации.

**3.1.2.** Содействуют установлению в коллективных договорах учреждений мер, направленных на обеспечение занятости работников.

**3.1.3.** В рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, способствуют сохранению рабочих мест, избегают сокращения помимо

указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации особо нуждающихся работников из числа:

- молодежи;
- многодетных и одиноких родителей;
- женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста,
- работников предпенсионного возраста (за 3 года и менее до пенсии по возрасту);
- работников, проработавших в отрасли не менее 10 лет;
- работников, имеющих более длительный стаж работы;
- работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия за работу в культуре;
- работников, совмещающих работу с обучением, если обучение профильное (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации);
- работников, являющихся членами семьи, если принято решение о сокращении другого члена семьи;
- работников, являющихся председателями районных и первичных профорганизаций, не освобожденных от основной работы.

**3.2.** Работодатель с участием соответствующих выборных органов Профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

**3.3.** Министерство, работодатели в случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений, **не менее чем за три месяца** направляют в Профсоюз и Комитет по занятости населения Республики Северная Осетия-Алания информацию о возможных массовых увольнениях работников, количестве высвобождаемых, категориях и сроках, в которые намечено осуществить увольнение, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

**3.4.** Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 5 (пять) процентов от общей численности работников в организациях, при ликвидации учреждений отрасли любой организационно-правовой формы с численностью 15 и более человек.

**3.5.** При проведении мероприятий по высвобождению работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

**3.5.1.** Производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (далее - Профком), а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178-180 Трудового кодекса Российской Федерации, настоящим Соглашением;

**3.5.2.** Своевременно, **не менее чем за три месяца** представляют сведения о массовом высвобождении в Комитет по занятости населения Республики Северная Осетия-Алания, Профсоюз и Профком;

**3.5.3.** Предупреждает каждого работника под роспись о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца, при массовом – за три месяца, одновременно с предупреждением предлагают работнику другую работу (вакантную должность) в том же учреждении с учетом его квалификации и опыта работы;

**3.5.4.** Предоставляет высвобождаемым работникам возможность поиска нового места работы в рабочее время с сохранением средней заработной платы (продолжительность времени (количество часов) оговаривается в коллективном договоре);

**3.5.5.** Работникам, уволенным из учреждения с связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в данное учреждение в случае создания новых рабочих мест;

**3.5.6.** В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда в целом в учреждении, то увеличение распространяется и на высвобождаемых работников;

**3.5.7.** Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения Профкома. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия Профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя;

**3.6.** Стороны Соглашения рекомендуют работодателям при участии Профкома, при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с Положением или локальными нормативными актами предусматривать 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 выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

**3.7.** Работодатель совместно с Профкомом создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием учреждения, организации.

**3.8.** Работодатели учреждений культуры проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, определяется коллективным договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется

средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

### **3.9. Профсоюз:**

- через выборные профсоюзные органы осуществляют общественный контроль за соблюдением работодателями установленных законом гарантий трудоустройства высвобождаемых работников;

- представляет интересы членов профсоюза при сокращении рабочих мест и разрешении трудовых конфликтов;

- принимает меры по защите законных интересов работников.

- проводит обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства;

- оказывает бесплатные консультации и правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости и трудовых отношений, осуществляет их юридическую защиту, в том числе и в судебных органах.

## **4. Оплата труда**

**4.1.** Стороны Соглашения обязуются в пределах своей компетенции содействовать реализации Указа Президиума Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

### **4.2. Министерство:**

- обеспечивает повышение заработной платы работников государственных учреждений культуры в соответствии с республиканской Программой «Совершенствование системы оплаты труда в Республике Северная Осетия-Алания» при оказании государственных услуг (выполнении работ)» на 2013-2018 годы», утвержденной постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 21 декабря 2012г. № 429 и показателями плана мероприятий («дорожной карты») изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Республике Северная-Осетия-Алания, утвержденным распоряжением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 29 декабря 2015 года № 418-р (в редакции распоряжения Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 11 апреля 2017 г. № 122-р).

### **4.3. Стороны Соглашения принимают необходимые меры:**

- по обеспечению своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы, стипендий, пособий, мер социальной поддержки и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

- по обеспечению государственных гарантий по оплате труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### **4.4. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:**

**4.4.1.** Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном законодательством



Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания с учетом мнения Профкома;

**4.4.2.** При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников учреждений Министерства, включающая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, средств массовой информации и образовательных учреждений, подведомственных Министерству культуры и массовых коммуникаций Республики Северная Осетия-Алания, утвержденное постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 21 октября 2011г. № 285, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

**4.4.3.** Система оплаты труда работников учреждений культуры, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливать с учетом:

- профессиональных компенсационных групп, профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях культуры;

- рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения Профкома;

- систем отраслевого нормирования труда.

**4.4.4.** Предусматривать в коллективных договорах при любой системе оплаты гарантированную часть заработной платы (доли должностного оклада, тарифа) для работников не менее 70% в структуре заработной платы.

**4.4.5.** При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в

установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

#### **4.5. Работодатели обеспечивают:**

**4.5.1.** Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности;

**4.5.2.** Установление действенных механизмов зависимости оплаты труда работников от объема и качества оказания услуг населению в рамках перевода работников на «эффективный контракт»;

**4.5.3.** 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%;

**4.5.4.** Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

**4.5.5.** 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 учетом сложности и объема выполняемой работы;

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

**4.5.6.** 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 Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

**4.5.7.** Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни работников, получающих оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой

день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере сверх оклада, а день отдыха дополнительной оплате не подлежит, но за этот день сохраняется заработная плата;

**4.5.8.** Доплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время, сверхурочная работа и в других случаях, отклонения от нормальной продолжительности рабочего времени) определяются работодателем с учетом мнения Профкома в размере, установленным коллективным, трудовым договором, но не ниже, предусмотренного законодательством Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания;

**4.5.9.** Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) 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 Профкома, трудовым договором;

**4.5.10.** Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа Профкома, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, и предусматриваются в трудовом договоре с работником. Средства, направляемые на стимулирование труда работников, не могут быть менее 30% Фонда оплаты труда по должностным окладам;

**4.5.11.** Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в размерах, установленных законодательством Российской Федерации, в пределах бюджетных ассигнований на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений Министерства;

**4.5.12.** Фонд оплаты труда, в подведомственных Министерству, государственных учреждениях на календарный год формируется в соответствии со штатным расписанием, согласованным с главным распорядителем бюджетных средств, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

**4.5.13.** Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера, которые устанавливаются в трудовом договоре. Заработная плата руководителю учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора Министерством, а его заместителям и главному бухгалтеру - руководителем соответствующего учреждения;

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству, формируемый

за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитанный за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) установлен в кратности от 1 до 4, в соответствии с постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 11 апреля 2017 г. № 150 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений и государственных унитарных предприятий Республики Северная Осетия-Алания и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений и предприятий».

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах:

должностной оклад директора учреждения и главного дирижера симфонического оркестра Государственной филармонии Республики Северная Осетия-Алания при условии выполнения ими функций заместителя руководителя, при условии выполнения им функций заместителя руководителя, устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя;

должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 30 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя;

должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 30 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя.

**4.6.** Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:

**4.6.1.** Обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности, количества и качества условий выполняемой работы;

**4.6.2.** Повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, а также Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного распоряжением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 29 декабря 2015 года № 418-р (в редакции распоряжения Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 11 апреля 2017 г. № 122-р);

**4.6.3.** Для артистического и художественного персонала в учреждениях искусств может применяться поспектакльная оплата труда. Размер заработной платы рассчитывается исходя из разовой концертной ставки и количества выступлений. При этом размер разовой концертной

ставки определяется путем соотношения размера должностного оклада к месячной норме выступлений, установленной самостоятельно учреждением;

**4.7.** Штатное расписание учреждения утверждается приказом (распоряжением), подписанным руководителем учреждения, и содержит перечень структурных подразделений, наименования должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей в штатном расписании и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

**4.8.** О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (в частности нормы выработки, времени, нормативы численности), принимаются работодателем с учетом мнения Профкома.

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

**4.10.** Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

**4.11. Профсоюзы:**

- осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда, в том числе за полнотой начисления и своевременностью выплаты заработной платы;

- добиваются установления минимальной заработной платы без выплат стимулирующего компенсационного характера;

- рассматривают обращения членов профсоюза по вопросам оплаты труда и принимают по ним соответствующие меры реагирования (обращаются в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства);

- оказывают необходимую правовую помощь, обеспечивают защиту трудовых прав членов профсоюза, в том числе в судебном порядке;

- участвуют в установленном законом порядке в совместных с прокуратурой и Государственной инспекцией труда в Республике Северная Осетия-Алания проверках соблюдения работодателем трудового кодекса и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## **5. Режим труда и отдыха**

**5.1.** Режим рабочего времени и отдыха в учреждениях отрасли определяется коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем по согласованию с Профкомом.

**5.2.** Графики сменности утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом специфики работы при соблюдении установленной продолжительности рабочей смены и доводятся до работников не позже чем за один месяц.

**5.3.** Нормальная продолжительность рабочего времени в организациях отраслей не может превышать 40 часов в неделю;

- для подростков, женщин, работающих в организациях, расположенных в сельской местности, для работников, занятых во вредных условиях труда;

- педагогических работников - 36 часов в неделю.

**5.4.** Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемый в трудовом договоре».

**5.5.** Продолжительность ежегодно оплачиваемого отпуска для всех работников отраслей устанавливается не менее 28 календарных дней с сохранением условий предоставления дополнительных отпусков в соответствии с действующим законодательством.

Ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью более 28 календарных дней устанавливается педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

**5.6.** Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с действующим законодательством:

- работникам учреждений культуры, имеющим статус «Национальное достояние», «Академический»;

- работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью, установленной коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

- работникам, занятым во вредных условиях труда.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

**5.7.** Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

**5.8.** Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудовым кодексом Российской Федерации, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, других категорий работников в соответствии с трудовым законодательством.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

**5.10.** В случаях возникновения необходимости работы в выходные и праздничные дни, работодатель может привлечь работника к работе только с письменного согласия работника и разрешения профсоюзного комитета или лишь в исключительных случаях (за исключением работников, работающих в данный день по утвержденному графику работ).

**5.11.** Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, концертных организаций осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. №252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и

видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

#### **5.12. Профсоюзы:**

- осуществляет контроль за соблюдением режима труда и отдыха работающих;

- ежегодно рассматривает график отпусков, соблюдение льгот и гарантий, установленных законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором;

- добивается включения в коллективные договоры и правила внутреннего распорядка режима работы эффективного для выполнения государственного (муниципального) задания и не нарушающего права работников;

- рекомендует работодателям предусматривать в трудовых договорах дополнительные отпуска работникам.

## **6. Охрана труда и здоровья.**

### **Стороны договорились о нижеследующем:**

#### **6.1. Министерство:**

**6.1.1.** Осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений отрасли по обеспечению охраны труда и окружающей среды;

**6.1.2.** Ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников;

**6.1.4.** Своевременно согласовывает с Профсоюзом проекты нормативных документов и иные решения по вопросам охраны труда;

**6.1.5.** Проводит реализацию первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда; содействует в проведении специальной оценки условий труда в подведомственных учреждениях.

**6.1.6.** Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) учреждений.

#### **6.2. Работодатели:**

**6.2.1.** В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в организациях численностью 50 и более человек создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. При отсутствии службы охраны труда или специалиста по охране труда их функции осуществляет сам работодатель или специально уполномоченное лицо.



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

**6.2.3.** Организуют проведение мероприятий в соответствии с требованиями специальной оценки условий труда отдельных категорий работников культуры, в соответствии с Федеральным законом от 28 января 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда к инструкции по ее заполнению».

**6.2.4.** Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии со статьями 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», приказом Минздравсоцразвития России от 15 февраля 2005 г. № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья или несчастных случаях на производстве» и случаев профессиональных заболеваний в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000г. №967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» и приказом Минздрава России от 28 мая 2001г. №176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

**6.2.5.** Осуществляют в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктаж 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.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации по предупредительные меры по сохранению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда.

**6.2.6.** Организуют проведение периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н «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 осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых и вредных работах и на работах с вредными или опасными условиями труда».

**6.2.7.** Обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обследование работников в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты отдыха и психологической разгрузки, создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованным набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

**6.2.8.** Приобретают и выдают за счет собственных средств сертифицированную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

**6.2.9.** Соблюдают установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными условиями труда, работ в ночное время, а также к сверхурочным работам, осуществляют перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой, устанавливают перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время, создают для инвалидов условия труда в соответствии с инвалидной программой реабилитации, проводят другие мероприятия.

**6.2.10.** Осуществляют обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, ведут расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя.

**6.2.11.** На время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности, вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

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

**6.3. Работодатели совместно с Профсоюзами:**

**6.3.1.** Формируют и организуют деятельность совместных комиссий по охране труда или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

**6.3.2.** Координируют деятельность комиссий или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

**6.3.3.** Осуществляют контроль состояния охраны труда, пожарной безопасности.

**6.4. Министерство совместно с Профсоюзом:**

**6.4.1.** Организует обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников отраслей;

**6.4.2.** Проводят проверки условий состояния охраны труда в учреждениях отраслей, обобщают практику по предупреждению производственно травматизма и профзаболеваний;

**6.4.3.** Организуют и участвуют в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых механизмов и веществ;

**6.4.4.** Обобщают информацию с мест и готовят совместные предложения по предупреждению несчастных случаев на производстве. Содействуют созданию и координируют деятельность совместных комиссий (уполномоченных) по охране труда. Ставят вопрос перед работодателями о приостановке работ в случае выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

**6.4.5.** Отказ работника от выполнения работ в связи с опасными вредными условиями труда по заключению совместной комиссии работодателя и профкома не влечет для него каких-либо правовых и других санкций, если иное не предусмотрено коллективным договором.

**6.5. Профсоюз совместно с Профсоюзами:**

**6.5.1.** Защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

**7. Обязательства сторон в области социальной сферы, предоставления льгот и компенсаций**

**7.1. Стороны Соглашения совместно:**

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

**7.1.2.** Добиваются установления мер социальной поддержки молодым специалистам и льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам культуры работающим и проживающим в сельской местности.

## **7.2. Работодатели:**

**7.2.1.** Информируют работников о начисленных в их пользу страховых взносов: предоставляют работникам копии индивидуальных сведений, направленных в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

**7.2.2.** Разрабатывают мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников в случае высвобождения их в результате ухудшения финансово-экономического положения учреждения, а также обеспечивают условия труда, максимально смягчающие последствия данных процедур.

**7.2.3.** Ведут персонифицированный учет, своевременно и достоверно оформляют сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления в Пенсионный фонд, об отчислениях страховых взносов.

**7.2.4.** Обеспечивают сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, страхового обеспечения в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, инвалидности, дополнительных льгот.

**7.2.5.** Поощряют работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности, за долголетний труд при уходе на пенсию и в связи с юбилейной датой (объявляют благодарности, награждают Почетными грамотами и ценными подарками).

**7.2.6.** Представляют работников по согласованию с Профкомом за особые трудовые заслуги к государственным наградам.

**7.3.** В порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре в пределах, имеющихся средств работодателя:

**7.3.1.** Оказывают материальную помощь в денежной и иной формах участникам войны, семьям погибших военнослужащих, ветеранам труда, семьям погибших на производстве, пострадавшим от несчастного случая на производстве;

**7.3.2.** Сохраняют средний заработок на время прохождения обязательных медосмотров;

**7.3.3.** Оказывают материальную помощь работникам, временно оказавшимся в тяжелом материальном положении. работникам, длительно проработавшим в организации, при выходе работника на пенсию и по другим основаниям;

**7.3.4.** Предоставляют дополнительные оплачиваемые отпуска, на оговариваемый в коллективном договоре срок, в случаях: рождения ребенка, собственной свадьбы, свадьбы детей, 1 сентября для родителей, имеющих детей школьного возраста, смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры), по другим основаниям;

**7.3.6.** Устанавливают дополнительные выплаты к началу учебного года, работникам, имеющим детей первоклассников;

**7.3.7.** Устанавливают повышенные размеры доплат за неблагоприятные условия труда, вредные условия труда, за работу в ночное время и т.д.;

**7.3.8.** Производят отчисление денежных средств профсоюзам на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

#### **7.4. Министерство и Профсоюз:**

**7.4.1.** Добиваются своевременной выплаты предусмотренных законодательством доплат, надбавок, компенсаций для работников отрасли.

**7.4.2.** Представляют к награждению работников за особые трудовые заслуги к государственным наградам.

#### **7.5. Профсоюз совместно с Профсоюзами:**

**7.5.1.** Проводят обучение профактива по вопросам пенсионного законодательства, социального страхования и др.

**7.5.2.** Оказывают материальную помощь по представлению профкомов из средств профсоюзного бюджета малообеспеченным членам профсоюза, членам семьи в случае длительной болезни или смерти члена профсоюза.

**7.5.3.** Осуществляет льготное санаторно-курортное оздоровление членов профсоюза и членов их семей.

**7.5.4.** Выделяют средства на проведение культурно-массовых мероприятий (юбилей, профессиональные праздники, мероприятия для детей и т.д.).

## **8. Молодежная политика**

### **8.1. Министерство и Профсоюз:**

**8.1.1.** Считают приоритетными задачами защиту социально-трудовых прав и интересов работающей и учащейся молодежи, создание условий для активизации ее участия в жизни коллективов, обеспечение всесторонней социальной поддержки на этапе получения образования и трудовой деятельности;

**8.1.2.** Оказывают организационную поддержку и поощряют выдвижение профсоюзной молодежи в качестве кандидатов в депутаты на выборах в представительные органы власти;

**8.1.3.** Создают условия для физического и духовного развития работающей молодежи, для патриотического воспитания молодежи и государственной поддержки талантливой и одаренной молодежи;

**8.1.4.** Обеспечивают выполнение федеральных и республиканских нормативных правовых актов, регулирующих государственную молодежную политику;

**8.1.5.** Содействуют формированию кадрового резерва на руководящие должности путем выдвижения в резерв наиболее квалифицированных молодых работников.

### **8.2. Профсоюз:**

**8.2.1.** Проводит активную работу по привлечению молодежи в профсоюз;

**8.2.2.** Организует обучение руководителей молодежных профсоюзных органов, оказывает им методическую помощь;

**8.2.3.** Учреждает и выплачивает стипендию для студентов средних специальных учебных заведений культуры, имеющих отличную успеваемость и активно участвующих в деятельности профсоюзных организаций;

**8.2.4.** Содействует организации массовых, культурных, спортивных мероприятий, досуга и отдыха молодежи (спартакиады, конкурсы, субботники и др.).

### **8.3. Работодатели и Профкомы:**

**8.3.1.** Принимают участие в республиканских и федеральных программах по реализации государственной молодежной политики;

**8.3.2.** Способствуют адаптации молодых специалистов на производстве, организации рабочих мест и производственного быта, созданию необходимых условий для проживающих в общежитиях;

**8.3.3.** Создают условия, направленные на физическое и духовное развитие молодежи, формирование здорового образа жизни и охрану здоровья молодого поколения;

**8.3.4.** Оказывают меры социальной поддержки молодым семьям, нуждающимся в улучшении жилищных условий, в том числе и в форме субсидирования и ипотечного жилищного кредитования;

**8.3.5.** Способствуют созданию в организациях молодежных советов, молодежных комиссий при профсоюзных организациях и других форм молодежного самоуправления;

**8.3.6.** Предусматривают в коллективных договорах разделы по работе с молодежью.

## **9. Гарантии деятельности организаций профсоюза работников культуры**

### **9.1. Министерство и работодатели:**

**9.1.1.** Соблюдают права и гарантии Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

**9.1.2.** Невмешиваются в уставную деятельность профсоюза, не препятствуют созданию и функционированию профсоюза в учреждениях отрасли;

**9.1.3.** Представляют Профсоюзу информацию по социально-трудовым вопросам;

**9.1.4.** Согласовывают с Профсоюзом проекты нормативных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права работников отрасли.

## **9.2. Работодатели:**

**9.2.1.** Оказывают содействие Профсоюзу по созданию новых и укреплению действующих в учреждениях первичных профсоюзных организаций;

**9.2.2.** Создают условия для деятельности профкомов первичных профорганизаций, не вмешиваются в их уставную деятельность;

**9.2.3.** Предоставляют профсоюзам безвозмездно помещение, транспорт, мебель, телефонную связь, производят ремонт помещения, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

**9.2.4.** Не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждений отрасли для реализации предоставленных законодательством прав по осуществлению общественного контроля за соблюдением трудового законодательства;

**9.2.5.** Предоставляют Профсоюзу и Профкомам по закону информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-трудовым вопросам;

**9.2.6.** Включают представителей Профкома в составы аттестационной и других комиссий, общественных советов по проведению независимой оценки качества оказания услуг учреждениями культуры и т.д.;

**9.2.7.** На основании личных заявлений членов профсоюза обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов в порядке, установленном коллективными договорами. Перечисление средств производится одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

**9.2.8.** Предоставляют членам выборного органа Профсоюза, не освобожденным от производственной деятельности, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения ими общественных обязанностей в интересах коллектива, а также время для их профсоюзной учебы, участия в работе Пленумов, конференций или иных мероприятий отраслевого профсоюза;

**9.2.9.** Увольнение по инициативе администрации председателей (их заместителей) Профкома, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюза;

**9.2.10.** Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации признается значимой для деятельности организации отрасли и принимается во внимание при поощрении работников.

## **9.3. Профсоюз:**

**9.3.1.** Всемерно содействует реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли;

**9.3.2.** Вносит предложения в соответствующие органы государственной и исполнительной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводит экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов;

**9.3.3.** Оказывает работникам отрасли помощь в изучении и правильном применении налогового законодательства, законодательства о труде и охране труда, гражданского и жилищного, пенсионного законодательства, проводит работу среди членов профсоюза, направленную на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и технологической дисциплины;

**9.3.4.** Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников отрасли в вопросах занятости, приема и увольнения, оплаты труда и охраны труда, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением;

**9.3.5.** Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, оказывает помощь в разработке проектов коллективных договоров, проводит правовую экспертизу коллективных договоров;

**9.3.6.** Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования первичных и районных профсоюзных организаций, и членов профсоюза о деятельности сторон соглашения по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников отраслей;

**9.3.7.** Принимает необходимые меры правовой и социальной защиты по предупреждению ухудшения экономического положения работников в учреждении отраслей, по рассмотрению коллективных трудовых споров (конфликтов);

**9.4. Стороны** договорились, что обязательному согласованию с Профсоюзом в учреждениях культуры подлежат:

- система оплаты труда в учреждении;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат стимулирующего характера;
- распределение выплат стимулирующего характера;
- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

## **10. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения**

**10.1. Стороны Соглашения** несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.



**10.2.** Стороны осуществляют контроль за выполнением Соглашения отраслевой комиссией, в состав которой входят представители Министерства и Профсоюза. Состав комиссии утверждается приказом Министерства и постановлением Президиума Профсоюза.

**10.3.** Комиссия анализирует ход выполнения Соглашения и рассматривает итоги выполнения Соглашения на совместном заседании коллегии Министерства и Президиума Профсоюза.

**10.4.** Стороны осуществляют контроль за выполнением настоящего Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, касающихся финансирования учреждений культуры, принимаемых решениях по социально-экономическим, трудовым и профессиональным интересам работников, предоставляют возможность представителям сторон принимать участие в совместном обсуждении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

**10.5.** Министерство оказывает содействие по устранению нарушений Соглашения со стороны работодателей.

**10.6.** Лица, представляющие работодателя или работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленным Федеральным законодательством.

**10.7.** В период действия Соглашения выборные органы Профсоюза содействуют урегулированию конфликтов, не организуют забастовки других коллективных действий по вопросам, отраженным в Соглашении, при условии их решения, а работодатели не используют локауты.

**10.8.** Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста Соглашения до своих организаций в течение месяца со дня его подписания:

- Министерство - до руководителей государственных учреждений культуры республики и руководителей органов управления культуры муниципальных районов;
- Профсоюз - до председателей районных и первичных профсоюзных организаций.

Министр  
Культуры Республики  
Северная Осетия-Алания



*[Signature]*  
Р.А.Мильдзихов

« 10 » 08 2017 г.

МП

Председатель  
Северо-Осетинской  
республиканской организации



*[Signature]*  
С.Т.Агаева

« 10 » августа 2017 г.

МП

МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РСО - Д.Г. ВЛАДИКАВКАС  
КУЛТУРИНА, 20. 963080

Регистрационный № 4057  
от 04.09.2017

25