

**Отраслевое соглашение между
Министерством культуры Республики
Северная Осетия-Алания и
Северо-Осетинской республиканской
организацией Российского профсоюза
работников культуры
на 2014-2016 гг.**

г.Владикавказ
2014 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышения уровня жизни работников государственных учреждений отрасли культуры.

1.2. Правовой основой данного отраслевого соглашения являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральные законы:
- «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- «О занятости населения в Российской Федерации»;
- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Соглашения:
- Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;
- Федеральное отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры;
- Трехстороннее Соглашение между республиканскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РСО-Алания;
- Устав Российского профсоюза работников культуры;
- Положение о Министерстве культуры РСО-Алания

1.3. Сторонами – участниками Соглашения являются:

- работники республиканских учреждений культуры республики (далее – Работники) в лице представителей Северо-Осетинской республиканской организации Российского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз);
- работодатели государственных учреждений культуры республики в лице Министерства культуры РСО-Алания (далее – Министерство культуры).

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и первичные профсоюзные организации государственных учреждений культуры республики, на работодателей - руководителей государственных учреждений культуры области.

1.5. Соглашение устанавливает минимальные гарантии работникам государственных учреждений культуры республики. Работодатели не ограничены в праве, расширять эти гарантии за счет средств государственных учреждений, используя для этого коллективные договоры и иные локальные нормативные акты.

1.5.1. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в государственных учреждениях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.6. Настоящее Соглашение заключено сроком на 3 (три) года, вступает в силу с момента подписания.

1.6.1. В течение срока действия настоящего Соглашения в него по взаимной договоренности сторон – участников могут вноситься изменения и дополнения.

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

1.6.3. Стороны – участники Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по изменению и дополнению Соглашения, нарушение или

невыполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Соглашением, за неправомерный отказ от подписания Соглашения, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст.ст. 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.7. Стороны договорились:

- проводить взаимные консультации-переговоры по вопросам разработки и 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 культуры 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 культуры направляет в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, вносимых в Правительство республики, и проекты ведомственных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические и 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 ТК РФ.

1.8. Настоящее Соглашение определяет для работников условия труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, республики Северная Осетия -Алания и настоящим Соглашением.

1.9. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждений и их финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы работникам, по сравнению с нормами и положениями трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

1.10. Министерство культуры и Профсоюз обеспечивают заключение и контроль выполнения коллективных договоров в государственных учреждениях культуры республики, анализируют и обобщают опыт по развитию социального партнерства.

1.11. В случае реорганизации сторон – участников Соглашения, права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам сторон и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.12. Настоящее Соглашение может служить основой при заключении отраслевых соглашений на районных и городском уровнях, коллективных договоров в государственных и муниципальных учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве прав и учете интересов, **Стороны обязуются:**

- содействовать соблюдению в государственных учреждениях культуры республики законодательства о труде Российской Федерации. В этих целях стороны-участники настоящего Соглашения совместно с профсоюзными

организациями способствуют изучению работниками основ трудового законодательства и хозяйственной деятельности;

- 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 РСО-Алания;

- защищать интересы государственных учреждений культуры в органах представительной и исполнительной власти по вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности;

- при осуществлении процессов разгосударствления, приватизации, ликвидации, реорганизации государственных учреждений культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников;

- принимать участие в совершенствовании системы оплаты труда в отрасли.

2.2. Трудовые отношения между работниками государственных учреждений культуры и работодателями, возникающие на основе трудового договора, оформляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.2.1. Работодатели заключают трудовой договор на определенный срок только с указанием в нем особых условий труда, требующих заключение именно срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ).

2.2.2. 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 и ст. 68 ТК РФ).

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

3. Гарантии трудовых прав, занятости, переобучения и повышения квалификации работников

3.1. Министерство культуры:

- принимает меры по контролю за уровнем занятости в отрасли и обеспечению занятости работников в соответствии с их квалификацией.

3.2. Профсоюз:

- контролирует через выборные профсоюзные органы соблюдение работодателем 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.

3.3. Стороны Соглашения:

- способствуют сохранению рабочих мест, избегают сокращения особо нуждающихся в социальной защите категорий работников из числа:

- молодежи;

- многодетных и одиноких родителей;

- женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста;

- лиц предпенсионного возраста(за два года до пенсии);

- в случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией, реорганизацией государственных учреждений, стороны Соглашения контролируют, чтобы работодатель своевременно, не менее чем за 3 месяца, направлял в Профсоюз и службу занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников, количестве высвобождаемых, категориях и сроках, в которые намечено осуществить увольнение, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, настоящим отраслевым Соглашением.

Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 5 процентов от общей численности работников в учреждениях, ликвидация учреждений отрасли любой организационно -правовой форм с численностью 15 и более человек.

- содействуют установлению в коллективных договорах учреждений мер, направленных на обеспечение занятости работников;
- принимают в рамках своих полномочий и возможностей соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите в случае увольнения работника.

3.3.1. Работодатели:

- с участием профкомов первичных профорганизаций осуществляют работу по высвобождению работников;
- создают необходимые условия работникам, проходящим профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации без отрыва от производства для совмещения работы с обучением;
- содействуют организации профессиональной подготовки и переподготовки руководящего состава учреждения и специалистов;

3.3.2. При проведении мероприятий по высвобождению работников, работодатели:

- строго руководствуются Трудовым кодексом РФ;
- производят отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению совместно с профкомом;
- своевременно не менее чем за 3 месяца представляют сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения, Комитет профсоюза и профком организации;
- предупреждают под расписку о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника, не менее чем за 2 месяца, при массовом - за 3 месяца, одновременно с предупреждением предлагают работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья;
- предоставляют высвобождаемым работникам возможность поиска нового места работы в рабочее время с сохранением заработной платы (продолжительность времени (количества часов) оговаривается в коллективном договоре);
- при высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата предоставляют работникам преимущественное право на составление на работе, предусмотренное ст. 179 ТК РФ и п. 3.1. данного Соглашения;
- работникам, уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в данное учреждение в случае создания новых рабочих мест;
- в случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда в целом в учреждении, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников;
- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения профкома учреждения.

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.

4. Оплата труда

Стороны Соглашения обязуются в предстоящий период содействовать реализации Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

4.1. **Министерство культуры** - обеспечивает поэтапное повышение заработной платы работников государственных учреждений в соответствии с республиканской программой «Совершенствование системы оплаты труда в РСО-Алания при оказании государственных услуг (выполнении работ) на 2013-2018 гг.» утвержденной Постановлением Правительства РСО-Алания от 21.12.2012г. № 429 и планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в РСО-Алания», утвержденной распоряжением Правительства РСО-Алания от 11.04.2014г. № 131-р.

4.1.2. Профсоюзы:

- контролируют ход поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений.

4.2.1. Системы оплаты труда государственных учреждений культуры устанавливаются и изменяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, включая Положение об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, средств массовой информации и образовательных учреждений, подведомственных Министерству культуры, утвержденным постановлением Правительства РСО-Алания №285 от 21.10.2011г.

4.2.2. Системы оплаты труда работников учреждений культуры, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий работ, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях, рекомендаций Российской и трехсторонней комиссий, мнения профсоюзного органа первичной профорганизации.

4.2.3. Оплата труда в учреждениях культуры производится в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждений, принятом по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, которое является приложением к коллективным договорам.

4.2.4. Размеры и определение условий выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников и закрепляются в коллективных договорах и Положениях о распределении стимулирующего фонда, разрабатываемых работодателями по согласованию с профсоюзными органами учреждений.

4.2.5. При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера

применяются демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием профкома первичной профорганизации).

4.2.6. Фонд оплаты труда работников учреждений культуры состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат. Средства, направляемые на стимулирование труда работников, не могут быть менее 30 процентов фонда оплаты труда по должностным окладам.

4.2.7. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа в ночное время, сверхурочная работа и в других случаях отклонения от нормальной продолжительности рабочего времени) определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа данного учреждения в размере, устанавливаемом коллективным, трудовым договором, но не ниже предусмотренного законодательством и нормативными актами Правительства РСО-Алания.

4.2.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни работников, получающих оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен 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.

Стороны исходят из того, что в данной ситуации происходит перенос дня отдыха на другой день, что не влечет за собой уменьшения заработной платы работника.

4.2.9. Время вынужденного простоя по вине работодателя, если работник письменно предупредил администрацию о его начале, производится в размере не менее двух третей средней заработной платы работника или в более высоком размере, если это предусмотрено коллективным договором; время простоя по вине работника не оплачивается.

4.2.10. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.2.11. На время приостановки работы органами государственного контроля для устранения предписаний, связанных с нарушениями требований охраны труда, происшедших по вине администрации, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

4.2.12. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с профсоюзным органом учреждения, в случае совершенствования технологии или проведения организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.13. Наименование профессий и должностей, тарификация работ и работников производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по общеотраслевым должностям служащих, либо с профессиональными стандартами.

4.2.14. Заработная плата руководителей государственных учреждений не может превышать 4 размеров средней заработной платы работников учреждения за отчетный год.

4.2.15. Работникам художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут устанавливаться индивидуальные условия труда работников, предусмотренные положением по оплате труда учреждения по занимаемой должности.

4.3.Работодатели:

- разрабатывают и реализуют меры по повышению эффективности труда и его оплаты в соответствии с условиями настоящего Соглашения;
- принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях, финансируемых из республиканского бюджета заработной платы и иных выплат;
- закрепляют в трудовых договорах с работниками, дополнительных соглашениях к трудовым договорам их конкретную трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации), конкретные условия оплаты труда, а также нормы труда;
- выплачивают заработную плату равномерно, не реже чем каждые полмесяца, с обязательной выдачей расчетных листов в сроки, установленные коллективными договорами, несут персональную ответственность за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5. В области режима 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 профсоюзным комитетом.

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. 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, Удлиненный основной отпуск продолжительностью более **28** календарных дней предоставляется педагогическим работникам согласно Постановления Правительства РФ №724 от 01.10.02 г.

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.

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

- работникам учреждений культуры, имеющим статусы «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.

5.6. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

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

5.8. 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 и лишь в исключительных случаях (за исключением работников, работающих в данный день по утвержденному графику работ).

5.9. 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 Перечнями этих категорий и в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Министерство культуры:

- осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений отрасли по обеспечению охраны труда и окружающей среды,
- ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников;
- своевременно согласовывает с Профсоюзом проекты нормативных документов и иные решения по вопросам охраны труда,
- проводит реализацию первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда.

6.2. Работодатели:

- строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию;
- информируют работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со ст. 226 ТК РФ;
- используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов(до 20%) из ФСС РФ на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения аттестации рабочих мест, приобретения спецодежды;
- в организациях численностью 50 человек и более обеспечивают создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда или штатного специалиста по охране труда, их функции осуществляет сам работодатель либо специально уполномоченное им лицо:

- принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний;
- приобретают и выдают за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, в соответствии с установленными нормами;

- создают соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 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;
- обучают безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводят инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников. 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, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- не допускают работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- осуществляют обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ведут расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ, 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;
- разрабатывают и утверждают правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного органа первичной профорганизации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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.

6.3. Работодатели совместно с профсоюзными комитетами:

- формируют и организуют деятельность совместных комиссий по охране труда или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- координируют деятельность комиссий или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- организуют проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством;
- проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда;
- осуществляют контроль состояния охраны труда, пожарной безопасности.

6.4. Министерство культуры совместно с Профсоюзом:

- организуют обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников отраслей;
- проводят проверки условий состояния охраны труда в учреждениях отраслей, обобщают практику по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний;
- организуют и участвуют в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых механизмов и веществ;
- 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.

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, экономических и других санкций, если иное не предусмотрено коллективным договором.

6.5. Профсоюз совместно с профсоюзами:

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

7. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

7.1. Работодатели и профсоюзные комитеты:

- 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;
- ведут персонифицированный учет, своевременно и достоверно оформляют сведения о стаже и заработной плате работающих для представления в Пенсионный фонд, об отчислениях страховых взносов;
- 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. Работодатели:

- информируют работников о начисленных в их пользу страховых взносов;
- предоставляют работникам копии индивидуальных сведений, направленных в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации;
- 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;
- 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);
- представляют работников по согласованию с профсоюзным комитетом за особые трудовые заслуги к государственным наградам.

В порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре в пределах, имеющихся средств:

- оказывают материальную помощь в денежной или иной формах участникам войны, семьям погибших военнослужащих, ветеранам труда, семьям погибших на производстве, пострадавшим от несчастного случая на производстве;
 - сохраняют средний заработок на время прохождения обязательных медосмотров;
 - оказывают материальную помощь работникам, временно оказавшимся в тяжелом материальном положении, работникам, длительно проработавшим в организации, при выходе работника на пенсию и по другим основаниям;
 - предоставляют дополнительные оплачиваемые отпуска, на оговариваемый в коллективном договоре срок, в случаях: рождение ребенка; собственной свадьбы; свадьбы детей; смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);
- 1 сентября для родителей, имеющих детей школьного возраста; по другим основаниям;
- устанавливают дополнительные выплаты к началу учебного года работникам, имеющим детей первоклассников;
 - устанавливают повышенные размеры доплат за неблагоприятные условия труда, вредные условия труда, за работу в ночное время и т.д.
 - производят отчисления денежных средств профсоюзам на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

7.3. Министерство культуры и Профсоюз:

- добиваются своевременной выплаты предусмотренных законодательством доплат, надбавок, компенсаций для работников отрасли;
- представляют к награждению работников за особые трудовые заслуги к государственным наградам

7.4. Профсоюз совместно с профсоюзами:

- оказывают материальную помощь по представлению профкомов из средств Фонда солидарности малообеспеченным членам профсоюза, членам семьи в случае длительной болезни или смерти члена профсоюза;
- осуществляют льготное санаторно-курортное оздоровление членов профсоюза и членов их семей.

8. Молодежная политика

8.1 . Министерство культуры и Профсоюз:

- 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;
- оказывают организационную поддержку и поощряют выдвижение профсоюзной молодежи в качестве кандидатов в депутаты на выборах в представительные органы власти;
- создают условия для физического и духовного развития работающей молодежи, для патриотического воспитания молодежи и государственной поддержки талантливой и одаренной молодежи;
- обеспечивают выполнение федеральных и республиканских нормативных правовых актов, регулирующих государственную молодежную политику;
- содействуют формированию кадрового резерва на руководящие должности путем выдвижения в резерв наиболее квалифицированных молодых работников.

8.2. Профсоюз:

- проводит активную работу по привлечению молодежи в профсоюз;
- организует обучение руководителей молодежных профсоюзных органов, оказывает им методическую помощь;
- учреждает и выплачивает стипендии для студентов средних специальных учебных заведений культуры, имеющих отличную успеваемость и активно участвующих в деятельности профсоюзных организаций;

- содействует организации массовых, культурных, спортивных мероприятий, досуга и отдыха молодежи (спартакиады, конкурсы, субботники и др.).

8.3. Работодатели и профкомы:

- принимают участие в республиканских и федеральных программах по реализации государственной молодежной политики;
- способствуют адаптации молодых специалистов на производстве, организации рабочих мест и производственного быта, созданию необходимых условий для проживающих в общежитиях;
- создают условия, направленные на физическое и духовное развитие молодежи, формирование здорового образа жизни и охрану здоровья молодого поколения;
- оказывают меры социальной поддержки молодым семьям, нуждающимся в улучшении жилищных условий, в том числе и в форме субсидирования и ипотечного жилищного кредитования;
- способствуют созданию в организациях молодежных советов, молодежных комиссий при профсоюзных организациях и других форм молодежного самоуправления;
- предусматривают в коллективных договорах разделы по работе с молодежью.

9. Гарантии деятельности организаций профсоюза работников культуры

Организации Российского профсоюза работников культуры действуют в организациях, подведомственных Министерству культуры на основании Конституции РФ и РСО-Алания, Трудового Кодекса РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Устава Российского профсоюза работников культуры и других нормативных правовых актов.

9.1. Министерство культуры:

- соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности, не вмешиваются в уставную деятельность профсоюза, не препятствуют созданию и функционированию профсоюза в учреждениях отрасли;
- представляет Профсоюзу информацию по социально-трудовым вопросам;
- согласовывает с Профсоюзом проекты нормативных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права работников отрасли.

9.2. Работодатели:

- оказывают содействие Профсоюзу по созданию новых и укреплению действующих в учреждениях первичных профсоюзных организаций;
- создают условия для деятельности профкомов первичных профорганизаций, не вмешиваются в их уставную деятельность;
- предоставляют профсоюзам безвозмездно помещение, транспорт, мебель, телефонную связь, производят ремонт помещения, а также

- предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждений отрасли для реализации предоставленных законодательством прав по осуществлению общественного контроля за соблюдением трудового законодательства;
 - предоставляют профсоюзам и Комитету профсоюза информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
 - включают представителей профкома в составы аттестационной и других комиссий;
 - на основании личных заявлений членов профсоюза обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов в порядке установленном колдоговорами. Перечисление средств производится одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;
 - предоставляют профсоюзным работникам, не освобожденным от производственной деятельности, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения ими общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, участия в работе пленумов, конференций или иных мероприятий отраслевого профсоюза;

Увольнение по инициативе администрации председателей (их заместителей) первичных профорганизаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Комитета профсоюза.

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

9.3. Профсоюз:

- всемерно содействует реализации настоящего соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли;
- 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;
- 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;
- 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;

- 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 юридическую экспертизу колдоговоров;
- 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;
- принимает необходимые меры правовой и социальной защиты по предупреждению ухудшения экономического положения работников учреждении отраслей, по рассмотрению коллективных трудовых споров(конфликтов)

9.4. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом 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

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

10.1. Контроль за выполнением Соглашения производится отраслевой комиссией, в состав которой входят представители Министерства культуры и Профсоюза.

10.2. Состав комиссии утверждается приказом министра культуры и постановлением президиума Комитета профсоюза.

10.3. Комиссия анализирует ход выполнения Соглашения и рассматривает итоги выполнения Соглашения на совместном заседании коллегии Министерства культуры и президиума Комитета 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 культуры 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 законом.



10.7. В период действия Соглашения выборные органы Профсоюза содействуют урегулированию конфликтов, не организуют забастовок и 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 в течение месяца со дня его подписания:

- Министерство культуры – до руководителей государственных учреждений культуры республики и руководителей органов управления культуры муниципальных районов;

- Северо-Осетинская республиканская организация Российского профсоюза работников культуры – до председателей районных и первичных профсоюзных организаций.

Министр культуры
РСО-Алания



Ф.Хабалова
 « 06 » 08 2014 г.

Председатель Северо-Осетинской
республиканской организации
Российского профсоюза работников
культуры



С.Агаева
 « 06 » 08 2014 г.

№4218
28.08.14
 МИНИСТЕРСТВО
 ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
 РСО-АГ. ЕЛАДИКАВКАЗ
 УЛ. БУТЫРИНА, 29, 362026