

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ КУЛЬТУРЫ  
РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ И  
СЕВЕРО-ОСЕТИНСКОЙ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ  
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА  
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ  
НА 2024-2026 ГОДЫ**

Министр культуры  
Республики Северная Осетия-Алания



С.Т.Фидаров

*С.Т.Фидаров* 2023г.

МП

Председатель  
Северо-Осетинской республиканской  
организации ОПРК



Е.Х. Годжиева

*Е.Х. Годжиева* 2023г.

МП

Министерство труда  
и социального развития  
Республики  
Северная Осетия-Алания

5726 от 28.12.2023

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено на 2024-2026 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

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

1.2. 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 Общероссийского профсоюза работников культуры (далее - Профсоюз), действующей 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).

1.3. 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.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений, подведомственных Министерству, 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 коллективных и трудовых договоров.

Соглашение вступает в силу с 1 января 2024 года и действует до 31 декабря 2026 года. В течение срока действия стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основании взаимной договоренности.

В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

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

1.6. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующих порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовки.

1.7. 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.

1.8. 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.

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

1.10. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников учреждений Министерства, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

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

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

1.13. 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, основанными на взаимном уважении позиций, равенства прав и учете интересов, стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в культуре, повышения престижности

профессии работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

**2.1.2.** Содействовать выполнению комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления, организации информационной и разъяснительной работы в трудовых коллективах учреждений культуры, искусства и кинематографии о необходимости соблюдения кодексов профессиональной этики.

**2.1.3.** 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.

**2.1.4.** 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.

**2.2.** Стороны Соглашения обеспечивают:

- выполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» по доведению средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе;

- совершенствование систем оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

**2.4.** Стороны Соглашения при необходимости принимают участие в проводимых Сторонами Соглашения заседаниях коллегиальных органов управления, рабочих группах, круглых столах, общественных советах и др.

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

**3.1.** Стороны Соглашения содействуют соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации. Стороны Соглашения в рамках своих

полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

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

**3.3.** Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников учреждений одновременно в течение 30 календарных дней:

- 5% от общей численности работников учреждения;
- 15 и более человек при ликвидации учреждения отрасли независимо от организационно-правовой формы.

**3.4.** При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

**3.4.1.** Производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

**3.4.2.** Своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в Комитет по занятости населения Республики Северная Осетия-Алания и Профсоюз;

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

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

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

**3.4.6.** 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;

**3.4.7.** 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;

3.5. Стороны 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 5 лет 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.

3.6. Действие трудовых договоров, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные силы РФ в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» приостанавливается. Прекращение трудовых договоров по основаниям, предусмотренным пунктом 1 частью 1 ст. 83 ТК РФ, не допускается (Постановление Правительства от 22 сентября 2022г. № 1677).

3.7. 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.

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

3.9. 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.

**3.10.** Стороны считают, что:

**3.10.1.** Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации, при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться без всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**3.10.2.** Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае если на высшую квалификационную категорию работник претендует впервые, не имея квалификационной категории.

**3.11.** Профсоюз:

- через выборные профсоюзные органы осуществляет 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:

**4.2.1.** 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 2012 г. № 429 и показателями плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Республике Северная-Осетия-Алания», утвержденного распоряжением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 29 декабря 2015 года № 418-р;

**4.2.2.** повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (индексация).

**4.3.** Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

**4.3.1.** Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом мнения Профкома.

**4.3.2.** Устанавливать и изменять системы оплаты труда работников, с учетом:

- соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- Положения об оплате труда работников учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений, подведомственных Министерству культуры, утвержденного постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 20 декабря 2022 г. № 586;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- мнения представительного органа работников;

- приказа Минобрнауки России 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, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г. № 36204).

**4.3.3.** Не допускать снижения размеров заработной платы и (или) ухудшения положения и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

**4.3.4.** Обеспечивать заработную плату каждому работнику в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом не допускать какую-то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

**4.3.5.** Заключать трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником на принципах «эффективного контракта», в порядке, установленном трудовым законодательством, включая в трудовой договор условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.

При этом в тексте трудового договора помимо условий, предусмотренных статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть отражены конкретизированные должностные обязанности работника учреждения, а также меры социальной поддержки.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе 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.

**4.3.6.** При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**4.4.** Работодатели обеспечивают:

**4.4.1.** Выполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 по доведению средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе.

**4.4.2.** Дифференциацию заработной платы каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

**4.4.3.** 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%.

**4.4.4.** 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.

**4.4.5.** Создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения и повышении качества оказываемых услуг.

**4.4.6.** 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.

**4.4.7.** Установление размеров окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с 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.

**4.4.8.** Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 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.

**4.4.9.** 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, а день отдыха дополнительной оплате не подлежит.

**4.4.10.** 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.

4.4.11. 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, установленном коллективным, трудовым договором, но не ниже, предусмотренного законодательством Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания;

4.4.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза, 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.

4.4.13. Для артистического и художественного персонала в учреждениях искусств может применяться поспектакльная оплата труда. Размер заработной платы рассчитывается исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. При этом размер разовой концертной ставки (за спектакль, выступление, постановку) определяется путем соотношения размера должностного оклада к месячной норме выступлений, установленной самостоятельно учреждением;

4.4.14. Время, в течение которого творческие работники по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени (ст. 351 ТК РФ);

4.4.15. 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;

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской

Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) 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 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».

4.5. Работодатели закрепляют условия оплаты труда педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной им в соответствии с Порядком аттестации, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

4.5.1. При работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, не зависимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

4.5.2. При возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, не зависимо от перерывов в работе;

4.5.3. При выполнении педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, профили деятельности направления образовательных программ, к реализации которых привлечен педагогический работник, к примеру, в следующих случаях (таблица 1):

Таблица 1

Наименование должности, по которой работнику установлена квалификационная категория	Наименование должностей по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Преподаватель	Педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении направления работы профилю работы по должности «преподаватель»); Музыкальный руководитель; Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным

	предметам предметной области «Искусство» основных общеобразовательных программ, по дополнительным общеразвивающим программам в области искусства)
Концертмейстер	Музыкальный руководитель

**4.5.4.** За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории, по истечению срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком не менее чем на один год;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости не менее чем на один год;

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года не менее чем на 6 месяцев.

- после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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

**4.6.1.** Обеспечение заработной платы каждому работнику в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом не допускать какую-то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

**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 Распоряжений Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 11 апреля 2017г. №122-р, от 18 марта 2019г. № 85-р).

**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, Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2016 г. № 1339).

**4.10.** Заработная плата выплачивается 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.** Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных учреждениях культуры заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

**4.12.** Профсоюз:

- осуществляет 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;

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

- рассматривает 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);

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

- участвует в установленном законом порядке в совместных с прокуратурой Республики Северная Осетия-Алания и Государственной инспекцией труда в Республике Северная Осетия-Алания проверках соблюдения работодателями трудового законодательства 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 работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

- для женщин, работающих в организациях, расположенных в сельской местности – не более 36 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 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, утвержденным

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.

**5.7.** Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации (1 сентября, приходящееся на рабочий день, регистрация брака, рождение ребенка, смерть близкого родственника и др.). Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**5.8.** 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 непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

**5.9.** Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса 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.

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

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

**5.12.** 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 распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.07.2023 № 1777-р «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 или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

**5.13.** Профсоюз:

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

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

**6.1.4.** 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 с Приказом Минтруда России от 20.04.2022 №223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» и Приказом Минтруда РФ от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников» и приказом Минздрава России от 28 мая 2001 г. №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 предупредительные меры по сохранению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда.

**6.2.6.** Организуют проведение периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (ред. от 01.02.2022) «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а так же работам, при выполнении которых проводятся

обязательные и периодические медицинские осмотры» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 №62277).

**6.2.7.** Организуют проведение обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности в соответствии с Приказом Минздрава России от 20 мая 2022г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а так же видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» (Зарегистрировано в Минюсте России 30 мая 2022 года).

**6.2.8.** В целях сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности разрабатывают СУОТ (система управления охраной труда) в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 14 декабря 2021г. № 66318).

**6.2.9.** Приобретают и выдают за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» и Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766 «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).

**6.2.10.** 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.

**6.2.11.** 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.

**6.2.12.** 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.

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

**6.2.14.** В случаях реализации мероприятий по предотвращению инфекций, эпидемий и др., осуществляют временный перевод сотрудников на дистанционный режим работы, не лишая их прав и гарантий, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации, не изменяя условий трудового договора. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

**6.2.15.** На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

**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.** Организуют 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 производственного 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.** Информировуют работников о начисленных в их пользу страховых взносах: предоставляют работникам копии индивидуальных **сведений**, направленных в территориальные органы Социального фонда **России**.

**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 многолетний 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;

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

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

7.3.7. 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. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа**

**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.** Не вмешиваются 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 Профсоюзам 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;

9.2.7. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления, порядок осуществления контроля за полнотой и своевременностью перечисления членских профсоюзных взносов определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.

Работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

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.

## 10. Обязательства Профсоюза

**10.1.** Профсоюз обязуется:

**10.1.1.** Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли, используя, в том числе, средства Профсоюза;

**10.1.2.** 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;

**10.1.3.** 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;

**10.1.4.** Содействовать обеспечению работников организаций и учреждений культуры путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей.

**10.1.5.** 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;

**10.1.6.** 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;

**10.1.7.** 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;

**10.1.8.** Принимает необходимые меры правовой и социальной защиты по предупреждению ухудшения экономического положения работников учреждений отрасли, по рассмотрению коллективных трудовых споров (конфликтов);

**10.1.9.** Участвовать в выдвижении коллективов и отдельных работников (членов Профсоюза) организаций культуры, искусства, кинематографии, народного творчества за успешное решение экономических и социальных задач отрасли и заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников для награждения ведомственными наградами Министерства.

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

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

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

**11.2.** Контроль за выполнением Соглашения осуществляет отраслевая комиссия, в состав которой входят представители Министерства и Профсоюза. Состав комиссии утверждается приказом Министерства и постановлением Президиума Профсоюза.

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

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

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

**11.7.** 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.

**11.8.** 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.

---