

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**о взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников культуры
Республики Саха (Якутия)
между Республиканским комитетом Саха (Якутской) республиканской организации
Общероссийского профсоюза работников культуры и Министерством культуры и
духовного развития Республики Саха (Якутия) на 2022-2024 годы**

г. Якутск, 2022г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

о взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников культуры Республики Саха (Якутия) между Республиканским комитетом Саха (Якутской) республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры и Министерством культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) на 2022-2024 годы

1. Общие положения

Настоящее отраслевое Соглашение (далее Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

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

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций и учреждений сферы культуры, искусства, кинематографии и архивного дела (далее работники) в лице их полномочного представителя – Саха (Якутской) республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры» (далее Профсоюз), действующий на основании Устава, принятого I съездом Профсоюза 7 сентября 1990г. (с изменениями и дополнениями от 24 октября 2020 года).

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

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

1.3. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников сферы культуры, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, и служит основой при заключении территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

1.4. Цель Соглашения:

- создание условий и механизмов, способствующих реализации в учреждениях культуры норм трудового законодательства Российской Федерации, защита прав и законных интересов работников и предоставление им установленных гарантий и компенсаций, поддержание социальной стабильности;
- установление общих условий оплаты и охраны труда, режима труда и отдыха, трудовых гарантий и компенсаций для работников культуры, а также минимальных социальных гарантий для них и без ограничения прав работников и работодателей в расширении этих гарантий, компенсаций через коллективные договоры и трудовые договоры, в том числе за счет средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности;
- сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессий в сфере культуры;
- развитие социального партнерства, инициативы в трудовых коллективах, повышение эффективности работы, привлечение и закрепление высококвалифицированных кадров.

1.5. Соглашение распространяется на всех работников отрасли и работодателей – руководителей государственных и муниципальных учреждений культуры Республики Саха (Якутия), в которых созданы первичные профсоюзные организации работников

культуры (далее –работодатели, учреждения).

Соглашение также распространяется на работников и работодателей – руководителей государственных и муниципальных учреждений образования в сфере культуры Республики Саха (Якутия).

- 1.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.
- 1.7. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовки.
- 1.8. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в учреждениях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Соглашением.
- 1.9. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей учреждений культуры в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.
- 1.10. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям учреждений в сфере культуры и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.
- 1.11. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников учреждений в сфере культуры, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления в силу.
- 1.12. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, заключения Соглашения, осуществления контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия (далее отраслевая комиссия).
- 1.14. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседании Президиума Профсоюза и коллегиальных заседаниях Министерства с оформлением соответствующего решения.
- 1.15. Стороны Соглашения доводят текст Соглашения до сведения организаций и учреждений культуры, территориальных и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

2. Обязанности сторон Соглашения

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

- 2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в культуре, повышения престижности профессии работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.
- 2.1.2. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по охране труда с руководителями учреждений в сфере культуры и руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий.
- 2.1.3. В целях реализации отдельных Положений Трудового кодекса РФ и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) готовить предложения по расширению мер социальной защиты для работников культуры.
- 2.2. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг ситуации:

- по сохранению уровня соотношения средней заработной платы работников, предусмотренных Указом Президента РФ от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в республике;
 - по совершенствованию и реализации в учреждениях сферы культуры систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ по анализу лучших практик внедрения «эффективного контракта»;
- 2.3. При осуществлении процессов приватизации, ликвидации, реорганизации организаций и учреждений культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

3. Содействие занятости, повышение квалификации работников

- 3.1. Стороны Соглашения содействуют соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости населения в РФ. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.
- 3.2. Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штат работников организации одновременно в течение 30 календарных дней 3 % от общей численности работающих в организации.
- 3.3. Министерство с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.
- 3.4. Стороны договорились о недопущении экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников культуры при реорганизации и ликвидации учреждений.
- 3.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Министерство строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:
- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом увольнении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости и Профсоюз;
 - добывается от руководителя учреждения предупреждения каждого работника о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца, при массовом высвобождении – за три месяца.
- 3.6. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем увольнении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на увольняемых работников.
- 3.7. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

4. Оплата труда

- 4.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:
- 4.1.1. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 4.1.2. Устанавливать оплату труда на основании Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и архивного дела

и Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования в сфере культуры.

- 4.1.3. Своевременно и в полном объёме обеспечивать выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда в размере, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже соответствующей величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия).
- 4.1.4. Продолжить совместную поэтапную работу по совершенствованию структуры заработной платы в пределах фонда оплаты труда, увеличения базовой ставки (оклада) до 50-60%, стимулирующую часть снизить не менее 8%.
- 4.1.5. Конкретные размеры индексации заработной платы не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.
- 4.2. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:
 - 4.2.1. Обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности, количества и качества условий выполняемой работы.
 - 4.2.2. Повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», утверждаемыми ежегодно решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
 - 4.2.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения с согласованием выборным органом первичной профсоюзной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.
 - 4.2.4. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. Локальные нормативные правовые акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (в частности нормы выработки, времени, нормативы численности), принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
 - 4.2.5. В соответствии с действующим трудовым законодательством добиваться своевременной индексации заработной платы к росту цен.

5. Режим труда и отдыха

- 5.1. Режим рабочего времени в учреждениях сферы культуры определяется коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле-видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007г. №252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле-видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений», может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.
- 5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю согласно ст. 91 ТК РФ. Для отдельных работников в соответствии со ст. 92 ТК РФ

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

- 5.4. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ).
- 5.5. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007г. №252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле-и видео-съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании исполнении (экспонировании) произведений», допускается в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.
- 5.6. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
- 5.7. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 5.9. Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
 - временной нетрудоспособности работника;
 - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
 - в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными актами.
- 5.13. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель:

- 6.1.1. строит 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;
- 6.1.2. участвует на паритетных началах совместно с выборной профсоюзной организацией в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором (соглашением);
- 6.1.3. принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному рассмотрению несчастных случаев на производстве.

6.2. Работодатель обязан обеспечивать:

- в организациях с численностью, превышающей 50 человек, создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда с учетом специфики производственной деятельности:

- при отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда, их функции осуществляет сам работодатель, либо аккредитованная организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемый по гражданско-правовому договору (ст. 217 ТК РФ);
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации);
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- организацию проведения специальной оценки условий труда;
- в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются;
- выдачу работникам на работах с вредными условиями труда бесплатно по установленным нормам молоко или других равноценных пищевых продуктов;
- предоставление на работах с особо вредными условиями труда бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактического питания;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;
- 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;
- перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;
- создание для инвалидов условия труда в соответствии с инвалидной программой реабилитации;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием работников. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комната для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников.;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 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;
- перевозку 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 либо за его счет;
- организацию разработки и реализации программ улучшения условий и охраны труда в организациях;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

6.3. 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 сохраняются 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 по прежней работе.

6.4. Работодатель в коллективном договоре может устанавливать:

- льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

- дополнительные выплаты сверх страховых выплат по обязательному социальному страхованию в целях компенсации расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи пострадавшим работникам и их семьям;
- обеспечение работников по показаниям медицинских учреждений санаторно-курортными путевками за счет средств организации;

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

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

6.5.2. Формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

6.5.3. Работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза;

6.5.4. Проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;

6.5.6. Контроль за выполнением организациями и учреждениями печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли.

7. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

7.5. Работодатель и Профсоюз:

- 7.5.1. Обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.
- 7.5.2. Могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений и организаций культуры, а также в других случаях, предусмотренных законодательством РФ и РС (Я).
- 7.5.3. Добиваются выполнения в полном объеме норм, установленных ст. 50 ТК РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и Закона Республики Саха (Якутия) «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия) от 9 декабря 2004г. 187-ФЗ №381-III.
- 7.5.4. Работодатели во всех учреждениях сферы культуры с долевым финансовым участием с выборными профсоюзными органами проводят кроме календарных праздников, День пожилых людей, Международный день инвалидов, День работника культуры, День профсоюзного работника, другие профессиональные праздники работников культуры.
- 7.5.5. Работники учреждений в сфере культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством.

8. Обязательства Профсоюза

9.1. Профсоюз, его территориальные и первичные профсоюзные организации обязуются:

- содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли;
- вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержки работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
- содействовать обеспечению членов профсоюза путёвками на санаторно-курортное лечение и отдых;
- осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением;
- один раз в 4 года проводить акции «Собери ребенка в школу!» для многодетных семей и «Протяни руку помощи» для работников-инвалидов и работников, имеющих детей-инвалидов в размере 5000 (пять тысяч) рублей каждой семье;
- оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза.

9. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

10.1. Работодатель:

- соблюдает права профсоюзов, всемерно содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность информации в доступном для всех работников месте;
- передает в безвозмездное пользование выборному профсоюзному органу находящиеся на балансе организации или арендуемое ею здания, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляется организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором;
- перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организации определяется в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством;
- не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении организаций, учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации предоставленных законодательством прав;
- предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов в размере по 50% рескому профсоюзу и городским, районным, улусным организациям и первичным профсоюзным организациям г. Якутска;
- перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выплатой

заработной платы работнику. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

- 10.2. Работодатель и профсоюзы могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных действующим законодательством.
- 10.3. Работодатели освобождают от основной работы с сохранением заработной платы членов профсоюза, входящих в состав выборных органов профсоюза, уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профорганом для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также краткосрочной профсоюзной учёбы.
- 10.4. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении всех работников.

11. Молодёжная политика

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

- С целью поддержки молодых специалистов предусматривать в коллективных договорах организаций и учреждений, локальных нормативных актах персональный повышающий коэффициент в должностному окладу в течение первых трех лет;
- реском один раз в 4 года оказывает материальную помощь в размере 5000 (пять тысяч) рублей молодым специалистам, окончившим профильные учебные заведения со стажем работы до 5 лет в возрасте до 35 лет;
- создать Совет молодых специалистов в каждой организации и учреждении культуры и искусства.;
- совместно проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и Спартакиады;
- обеспечивать молодёжи доступность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворения творческих способностей и интересов;
- осуществлять систематическое поощрение молодёжного профсоюзного актива организаций и учреждений, ведущих эффективную производственную и общественную работу.

11.2. Профсоюз обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу молодёжной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодёжи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё законодательно льгот и дополнительных гарантий;
- контролировать обязательность заключения работодателями трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК РФ;
- не допускать со стороны работодателей установления испытательного срока при приёме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;
- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ;

- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя;
- производить ежегодно 35 студентам учебных заведений культуры именные стипендии рескома в размере не менее 3000 (три тысячи) рублей каждому;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

12. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

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

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

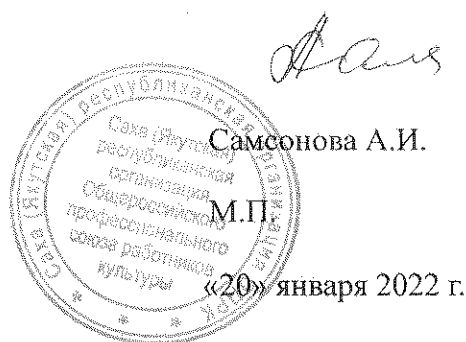
12.3. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

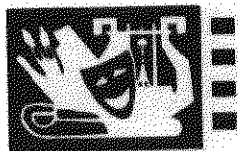
12.5. В случае, если работодатели нарушают настоящее Соглашение и профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Министерство о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки. Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

Заместитель министра культуры и
духовного развития РС (Я):

Председатель рескома:



Саха (Якутская) республиканская
организация Общероссийского
профессионального союза
работников культуры



Култуура ульэиттэрин
Бутун Россиятааҕы илэлээх
сойуустарын Саха
Ереспуубулукэтинээҕи тэрилтэтэ

677007 г. Якутск., ул. Курашова 24, каб. 202

Телефоны: 21-93-15, 21-93-14

E-mail: reskomkultury@mail.ru

Сайт: pk.ykt.ru

677007 г. Дьокуускай к., Курашов ул. 24, 202 каб.

Телефон: 21-93-15, 21-93-14

E-mail: reskomkultury@mail.ru

Сайт: pk.ykt.ru

«02» февраля 2022 г.

№ 17

Самсонова
А.И.

Министерство труда и
социального развития
Республики Саха (Якутия)

Саха (Якутская) республиканская организация Общероссийского профсоюза работников культуры просит зарегистрировать Отраслевое соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников культуры Республики Саха (Якутия) между республиканским комитетом Саха (Якутской) республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры и Министерством культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) на 2022-2024 годы. Пронумеровано и прошнуровано 12 стр.

Конт. тел. 8964-420-43-76 Самсонова Анастасия Ивановна



Председатель

А.И.

А.И.Самсонова

