

Начальник МКУ Отдел культуры
МР Кугарчинский район РБ



Р.Р.Хуснуллина

2016г.

Председатель райкома профсоюза
работников культуры
Кугарчинского района



Г.М.Кутлубаева

«25» января 2016г.

СОГЛАШЕНИЕ

между райкомом профсоюза работников культуры
и муниципальным казенным учреждением Отдел культуры Администрации
муниципального района Кугарчинский район Республики Башкортостан на
2016-2018 годы

«Согласован»

в Республиканской организации
Башкортостана Российского профсоюза
работников культуры

Регистрационный № 1
" 27 " 20 16 г.

Руководитель вышестоящего профоргана
А.В. Кузьменко



подпись

Министерство труда и социальной защиты
населения Республики Башкортостан

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«28» марта 2016 г.

Регистрационный № 25

Подпись Ю.М.Мельников

Кугарчинский район РБ

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее по тексту Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан и направлено на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышение уровня жизни работников учреждений культуры Муниципального района Кугарчинский район Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах содержащихся в:

- Конституции Российской Федерации;
- Конституции Республики Башкортостан;
- Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в Российской Федерации»,
- Законах Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан»;
- Республиканском соглашении работодателей Республики Башкортостан и Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан на 2014-2016 годы;
- Федеральном отраслевом соглашении между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2015 – 2017 годы.

1.3. Сторонами настоящего соглашения выступают:

Работники учреждений культуры Муниципального района Кугарчинский район РБ (далее - работники) - в лице Кугарчинской районной организации Башкортостана Российского профсоюза работников культуры (далее райком профсоюза).

Работодатели в лице их представителя Отдела культуры Администрации Муниципального района Кугарчинский район РБ (далее - отдел культуры)

1.4. Стороны обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем по защите социально-трудовых прав работников учреждений культуры.

1.5. Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.6. Настоящее Соглашение заключено на 2016-2018 годы, вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.7. Изменения и дополнения в Соглашение производятся по соглашению Сторон.

2. Сфера действия Соглашения

Настоящее Соглашение:

2.1. Распространяет свое действие на всех работников и работодателей учреждений культуры муниципального района Кугарчинский район Республики Башкортостан, уполномочивших соответствующих представителей сторон разработать и заключить соглашение от их имени.

2.2. Устанавливает минимальные социальные гарантии работникам учреждений культуры района.

Непосредственно в учреждениях культуры - регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективного договора.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы работникам по сравнению с нормами и положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, иных законов и нормативных правовых актов, настоящего Соглашения.

2.3. Является основой для заключения коллективных договоров в учреждениях культуры района. При этом условия коллективных договоров и трудовых договоров, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, не действительны.

2.4. Является правовым актом и его условия обязательны для сторон заключивших его.

Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны доводят текст настоящего Соглашения до учреждений культуры и первичных профсоюзных организаций и содействуют его реализации.

В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения ими нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

3. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

3.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, стороны обязуются:

3.1.1. Обеспечивать соблюдение в учреждениях культуры трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников учреждений культуры в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Трудовой договор с работниками учреждений культуры заключается в соответствии с законодательством о труде Российской Федерации.

В связи с введением нового порядка оплаты труда в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р и понятия «эффективного контракта», работодатели учитывают, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации единственной формой правового оформления трудовых отношений между работником и работодателем является трудовой договор.

Введение «эффективного контракта» подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования.

С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (дополнительное соглашение к трудовому договору).

В соответствии с частью второй статьи 74 ТК РФ, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

4. Содействие занятости

4.1. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите увольнения работника.

4.2. Работодатель с участием выборной профсоюзной организации осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

Работодатель принимает решение о массовом высвобождении только после консультации с соответствующей выборной профсоюзной организацией.

Критериями массового увольнения считаются показатели численности увольняемых работников за определенный период времени:

увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников организации в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней.

4.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель строго руководствуется законодательством о труде:

производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, с учетом преимущественного права оставления на работе в соответствии со ст.ст. 178, 179, 180 ТК РФ и коллективным договором;

своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в органы государственной службы занятости, в райком профсоюза работников культуры;

уведомляет каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца под роспись. При этом работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

4.4. В случае увольнения из учреждения в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, (через дополнительное соглашение или по заявлению) может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

4.6. Исходя из финансовых возможностей учреждения рекомендуется, в течение срока, установленного коллективным договором предоставлять работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата преимущественное право трудоустройства в данную организацию в случае создания в ней новых рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемых организациях.

4.7. Стороны соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности организации за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением или локальным нормативным актом 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;

на выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста

4.8. Работодатель совместно с соответствующими выборными органами профсоюза создают условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников и безработных в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

4.9. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

4.10. Коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры района определяется коллективными договорами и правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) должностей творческих работников устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденных постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий

и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности, которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», может устанавливаться коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.3. В соответствии с действующим законодательством работодатели обеспечивают здоровые и безопасные условия труда:

- нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для отдельных категорий работников в соответствии со ст.92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени;
- дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми – инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности в соответствии со ст.262 ТК РФ.
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли устанавливается не менее 28 календарных дней; 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 ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законодательством предусмотрено освобождение от работы, в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.4. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников учреждений осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми работодателями с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций учреждений культуры не позднее, чем за две недели до начала календарного года (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работники должны быть извещены не позднее, чем за две недели.

5.6. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других

случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.7. Привлечение отдельных категорий работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.9. Профсоюзные органы обязуются осуществлять контроль за выполнением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

6. Оплата труда

6.1. Системы оплаты труда работников учреждения культуры и искусства муниципального района Кугарчинский район РБ, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.

Положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников учреждения культуры и искусства муниципального района Кугарчинский район РБ, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан, утверждённого постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28.10.2008 года № 376.

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

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (свои трудовые обязанности), не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Республике Башкортостан

6.5. Оплата труда педагогических работников ДШИ муниципального района Кугарчинский район РБ осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, утверждённым постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008г. № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан».

6.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников учреждений, измеряемых качественными и количественными показателями.

6.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, либо коллективным договором, трудовым договором.

В связи с особыми климатическими условиями в Республике Башкортостан устанавливается единый районный коэффициент к заработной плате в размере 15%.

Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 25% в соответствии с законодательством Республики Башкортостан.

6.7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, устанавливаемым за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

6.7.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности

занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.7.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

6.7.4 Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

6.7.5. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

6.8. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера

Размер должностных окладов руководителей организаций и учреждений культуры и искусства определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации (учреждения).

Конкретный размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры и искусства и размер кратного отношения к средней заработной плате работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается **МКУ Отделом культуры Администрации МР Кугарчинский район РБ** с учетом достигнутых количественных и качественных показателей деятельности учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных

учреждений культуры и искусства *МКУ Отделом культуры Администрации МР Кугарчинский район РБ* в кратности от 1 до 8.

Должностной оклад руководителя индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

Выплаты стимулирующего характера руководителям государственных учреждений культуры и искусства устанавливаются *МКУ «Отдел культуры Администрации МР Кугарчинский район РБ»* с учетом результатов деятельности учреждений и критериев оценки эффективности деятельности руководителей.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются положениями по оплате труда и материальном стимулировании учреждений культуры и искусства.

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

6.10. Стороны Соглашения рекомендуют производить оплату времени вынужденного простоя по вине работодателя из расчета не менее 2/3 средней заработной платы работника, или в более высоком размере, если это предусмотрено в коллективном договоре. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

Время приостановки работы ввиду задержки работодателем заработной платы на срок более 15 дней оплачивать в размере средней заработной платы, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме.

6.11. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания) производятся работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

6.12. Работодатель производит выплату заработной платы своевременно, не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, а также устанавливает в коллективном договоре размер выплачиваемой работнику денежной компенсации при нарушении срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки и обеспечивают её выплату одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7. Развитие кадрового потенциала

7.1. Работодатель обеспечивает разработку и реализацию программ внутрипроизводственного обучения персонала, включающих подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с планом развития отрасли.

7.2. Работникам, проходящим профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации без отрыва от производства, работодатель обязан в соответствии с ТК РФ создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

8. Охрана труда

8.1. МКУ Отдел культуры администрации муниципального района Кугарчинский район Республики Башкортостан:

- осуществляет управление охраной труда в подведомственных учреждениях культуры в соответствии с действующим законодательством;
- осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда, а также окружающей среды;
- организует в подведомственных организациях проведение специальной оценки условий труда;
- создает службы охраны труда для обеспечения соблюдения соответствующих требований в подведомственных организациях;
- ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников;
- участвует в установленном порядке в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками подведомственных муниципальных учреждений;
- своевременно доводит до подведомственных муниципальных учреждений отраслевые нормативно-правовые документы по охране труда.

8.2. Работодатели:

- обеспечивают безопасные и здоровые условия труда и охрану труда работников в соответствии с ТК РФ, правилами, инструкциями по охране труда;
- обеспечивают в учреждениях создание комиссий по охране труда;

- проводят специальную оценку условий труда и экологический контроль в сроки, установленные органами государственного контроля и надзора;

- по результатам специальной оценки условий труда с учетом предложений, поступивших от подразделений учреждений, отдельных работников, разрабатывает План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в муниципальных учреждениях;

-осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размерах, предусмотренных законодательством, а также коллективными договорами;

- соблюдают установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению 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; устанавливают перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создают для инвалидов условия труда в соответствии с инвалидной программой реабилитации;

- принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний;

- организуют проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обеспечивают работников в соответствии с типовыми нормами сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами по установленным нормам;

- информируют принимаемых на работу работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха;

- осуществляют обучение по охране труда работников с последующей проверкой знаний ими требований охраны труда, проведение инструктажей по охране труда;

- создает условия уполномоченным по охране труда для осуществления контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, за возмещением вреда, причиненного здоровью работников, а также для участия в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;

- обеспечивают сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по вине работника;

- обеспечивают расследование и учет несчастных случаев на производстве.

- возмещает вред, причиненный жизни и здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, сверх выплат, предусмотренных законодательством, на условиях, установленных коллективным договором;

- возмещает в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, на условиях, установленных коллективным договором, расходов на погребение сверх расходов, установленных законодательством.

8.3. 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 работники с их согласия могут быть переведены работодателями на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ).

8.4. МКУ Отдел культуры администрации муниципального района Кугарчинский район Республики Башкортостан совместно с представителями районной организации охраны труда принимает участие в:

- 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;

- обучение и проверке знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников отрасли;

- формировании совместных комитетов (комиссий) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза, представителей работодателя и обеспечении их эффективной работы;

- разработке отраслевых нормативных документов (Правил по охране труда, типовых инструкций по охране труда).

8.5. Райком профсоюза работников культуры:

- путем обучения профсоюзного актива, обеспечения его информационной базой способствует совершенствованию и осуществлению общественного контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений по охране труда, соблюдению норм и правил по охране труда;

- способствует осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда и снижению производственного травматизма;

- оказывает консультативную помощь работникам отрасли по вопросам условий и охраны труда в целях защиты их интересов по представлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, за увечья от полученных травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса;

- обеспечивает полноправное участие представителей выборного профсоюзного органа, уполномоченного по охране труда в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

9. Условия и охрана труда женщин

В целях сохранения в учреждении квалифицированных кадров женского пола, работодатели обязуются предоставлять женщинам все льготы и преимущества, гарантированные трудовым законодательством (ст.ст. 99, 253,254,259,261 ТК РФ). Кроме этого работодатели обязуются:

9.1. Обеспечивать возможность беременным женщинам возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работу.

9.2.Предусматривать в коллективных договорах (с учетом производственных условий) меры социальной защиты женщин, в том числе применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели женщинам, имеющим детей до 14 лет, а также профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, и другие.

9.3. Организовать условия труда и быта женщин с учетом их физиологических особенностей.

9.4. Закреплять в коллективных договорах предоставление очередного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

9.5. Устанавливать для женщин, имеющих ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября с оплатой в соответствии с коллективным договором.

10. Социальные гарантии, льготы и компенсации

10.1. Работодатели и райком профсоюз работников культуры обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения.

10.2. Работодатели предусматривают в коллективных договорах меры социальной поддержки, дополнительные гарантии и льготы в соответствии с финансовыми возможностями учреждения:

- выплаты материальной помощи в размере одного месячного оклада: при выходе работника на пенсию, при рождении ребенка и при заключении брака (единожды).

- выплаты премии работнику в размере одного месячного оклада в связи с юбилейными датами (50, 55, 60-летие).

10.2. Райком профсоюза работников культуры обеспечивает:
- выплаты материальной помощи работнику в размере 700 рублей в связи с юбилейными датами (50, 55, 60-летие);

- выплаты материальной помощи работнику в размере 700 рублей в связи с санаторным лечением;
- выплаты материальной помощи работнику в размере 700 рублей в связи со смертью лиц, состоящих с работниками в близких родственных отношениях (родители, дети, супруг(а), сестры, братья)

10.3. Работодатель может предоставить оплачиваемые дни отдыха в при наличии финансовых средств в случаях:

- рождения ребенка – 3 рабочих дня
- бракосочетания - 3 рабочих дня;
- свадьбы детей - 3 рабочих дня;
- смерти лиц, состоящих с работниками в близких родственных отношениях (родители, дети, супруг(а), сестры, братья) - 3 рабочих дня;
- по итогам года поощрять работников, не имевших периодов временной нетрудоспособности, путем выделения дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 рабочих дней – при наличии экономии фонда заработной платы.

10.3.1. Работодатель предоставляет работникам неоплачиваемые дни отдыха в случаях:

- родителям первоклассников - 1 сентября;
- работникам для провода сына в армию – 2 рабочих дня;

10.4. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, награждает Почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии) с занесением в трудовую книжку (ст.191 ТК РФ).

10.5. Премии выплачиваются работникам в пределах экономии фонда заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда учреждения

10.6. Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации, отдых работникам организаций предусматриваются в коллективных договорах с учетом финансовых возможностей каждого учреждения.

10.9. В коллективных договорах может предусматриваться за счет собственных средств учреждения увеличение денежных сумм в возмещение вреда, компенсаций дополнительных расходов и единовременных пособий.

10.10. Рекомендуются оплачивать пострадавшим от трудового увечья проезд к месту медицинской помощи (консультации) и обратно по рекомендации органов медико-социальной экспертизы.

10.11. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживающей совместно с ним, выплачивается единовременное пособие в размере определяемым коллективным договором.

10.12. Работники организаций и учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством.

11. Условия труда и социальные гарантии молодежи

Стороны Соглашения:

11.1. Осуществляют взаимодействие в области контроля за обеспечением социальных и правовых гарантий молодежи;

11.2. Обеспечивают участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению Соглашения и коллективных договоров;

11.3. Содействуют трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в организациях;

11.4. Обеспечивают надбавку к должностному окладу в размере 20 % молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение культуры после окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течение 3 лет (Согласно Положения О статусе и мерах социальной поддержки молодого специалиста Администрации Муниципального района Кугарчинский район);

11.5. Принимают меры по созданию в учреждениях культуры молодежных организаций (советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.);

11.6. Рекомендуют работодателям практиковать институт наставничества;

11.7. Предоставляют бесплатную юридическую помощь молодым работникам по вопросам законодательства о труде;

11.8. Стороны рекомендуют:

- предоставлять председателю молодежной организации (молодежного совета, молодежной комиссии) профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи;

- предоставлять возможность повышения квалификации, профессионального роста, получения специальности;

- вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждений культуры и профсоюзных организаций;

- обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным, художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи;

- проводить работу по упорядочению режима работы молодых специалистов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

12. Обязанности работодателя по обеспечению прав и гарантий деятельности профсоюза

12.1. МКУ Отдел культуры администрации муниципального района Кугарчинский район Республики Башкортостан признаёт, что профсоюз является единственным представителем (по данному Соглашению) интересов трудовых коллективов при ведении переговоров, заключении коллективных договоров и соглашений, разрешении коллективных споров (конфликтов).

12.2. МКУ Отдел культуры администрации муниципального района Кугарчинский район Республики Башкортостан и Райком профсоюза работников культуры договорились о следующем:

- представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, в том числе условий настоящего Соглашения и коллективных договоров, подлежат безотлагательному рассмотрению и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке (ст.370 ТК РФ);
- решения, касающиеся изменений условий и оплаты труда, тарификации, премирования, выплат, доплат и др., принимаются с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа; аттестация работников на всех уровнях производится при участии представителей соответствующих выборных профсоюзных органов;
- профсоюзным органам предоставляется возможность бесплатно пользоваться оборудованным помещением, служебным автомобилем, телефоном, множительной техникой и др. (ст.377 ТК РФ);
- профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать организации, где работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ);
- сбор членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией учреждений культуры;
- работодатели ежемесячно бесплатно перечисляют членские взносы на счет профсоюзной организации в порядке установленном коллективным договором (ст.377 ТК РФ).

12.3. Стороны Соглашения проводят предварительное обсуждение в районной отраслевой комиссии по регулированию социально трудовых отношений проектов нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых отношений, а также по проблемам, включенным в Соглашение, а также официально информируют друг друга о принимаемых решениях и правовых актах по вопросам, включенным с Соглашение.

МКУ Отдел культуры администрации муниципального района Кугарчинский район Республики Башкортостан предоставляет Райкому профсоюза работников культуры полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативные акты и материалы, затрагивающие

социально-экономические и трудовые интересы работников отрасли, предоставляет информацию о средней заработной плате в отрасли.

12.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от основной деятельности (работы):

увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (из заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ);

члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзных организаций, создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором;

члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых рескомом профсоюза, освобождаются от производственной и творческой работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством (ст.374 ТК РФ);

увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2,3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации в течение двух лет после окончания выборных полномочий допускается только с соблюдением порядка, предусмотренного ст.374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

13. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Стороны, заключившие Соглашение, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

13.2. Контроль за ходом выполнения условий Соглашения и обязательств, предусмотренных им, осуществляется сторонами, подписавшими настоящее Соглашение.

В рамках осуществления контроля за реализацией Соглашения, стороны информируют друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, представляют возможность

присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Министерства культуры Республики Башкортостан и президиума Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются, по предложению одной из сторон на совместных заседаниях сторон и доводятся до сведения профкомов и работодателей.

14. Ответственность сторон

14.1. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах».

14.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

15. Заключительные положения

15.1. Действующее Соглашение открыто для присоединения к нему работников и работодателей, изъявивших на то свое согласие.

15.2. В случае отсутствия в учреждении, интересы которого представлены сторонами Соглашения, коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

15.3. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста Соглашения до работников учреждений в течение 1 месяца со дня его подписания.