

Министр культуры
Республики Башкортостан

Председатель
организации
Общероссийского
рабочников культуры
Республиканской
Башкортостана
профсоюза



А.И.Шафикова

2025г.



А.В.Кузьменко

2025г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между

Республиканской организацией Башкортостана
Общероссийского профсоюза работников культуры и
Министерством культуры Республики Башкортостан

на 2026-2028 годы



Per. №

308

Министерство семьи, труда и социальной
защиты населения Республики Башкортостан

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 5 » февраля 20 26 г.

Регистрационный № 3

Подпись

г. Уфа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение между Республиканской организацией Башкортостана Общероссийского профсоюза работников культуры и Министерством культуры Республики Башкортостан на 2026-2028 годы (далее – Соглашение) направлено на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышение уровня жизни работников учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан.

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

1.2. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с:

Конституцией Российской Федерации;

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации»;

Конституцией Республики Башкортостан;

Законом Республики Башкортостан «О профессиональных союзах»;

Законом Республики Башкортостан «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан»;

Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023 – 2025 годы, Дополнительным соглашением о продлении срока действия на 2026-2028 годы Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023-2025 годы и внесении в него изменений;

Республиканским соглашением между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023 - 2025 годы, Дополнительным соглашением к Республиканскому соглашению на 2023-2025 годы от 31 октября 2025 года (далее Республиканское соглашение).

1.3. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- работники учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Башкортостан (далее – работники) в лице их полномочного представителя - Республиканской организации

Башкортостана Общероссийского профсоюза работников культуры (далее – Реском профсоюза);

- работодатели учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Башкортостан (далее – работодатели), в лице их представителя Министерства культуры Республики Башкортостан.

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

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

1.6. Настоящее Соглашение заключено на 2026-2028 годы, вступает в силу с 1 января 2026 года и действует до 31 декабря 2028 года.

2. Сфера действия Соглашения

Настоящее Соглашение:

2.1. Является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в сфере культуры и искусства Республики Башкортостан.

2.2. Распространяется на работодателей - учреждения культуры и искусства, подведомственные Министерству культуры Республики Башкортостан от имени и в интересах которых оно заключено, работников этих учреждений, а также на работодателей и работников, присоединившихся к настоящему Соглашению после его заключения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Устанавливает минимальные социальные гарантии для работников учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан.

Настоящее отраслевое соглашение определяет для работников условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями в соответствии с законодательством.

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

2.4. Настоящее Соглашение рекомендовано к применению на всей территории Республики Башкортостан при заключении территориальных

соглашений на муниципальном уровне и коллективных договоров в учреждениях культуры и искусства.

Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям учреждений и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров.

Отраслевые территориальные соглашения, коллективные и трудовые договоры не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением

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

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

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

2.8. 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.

2.9. Стороны доводят текст настоящего Соглашения до учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан, территориальных и первичных профсоюзных организаций и содействуют его реализации.

2.10. Стороны обеспечивают обязательное включение работодателями положения пунктов 2.15, 3.9-3.11, 3.13- 3.15, 5.14, 5.16, 5.21, 5.25- 5.28, 6.20, 6.23, 7.7, 8.16, 9.13 - 9.21 Республиканского соглашения в коллективные договоры.

2.11. 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 и искусства трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.1.2. Обеспечивать мониторинг за недопущением снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» показателя оплаты труда работников учреждений культуры.

3.1.3. Обеспечивать 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, содержащими нормы трудового права.

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

3.2. Трудовой договор с работниками учреждений культуры и искусства заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

3.3. Заключение гражданско-правовых договоров в учреждениях культуры и искусства, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.4. Дополнительная работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной

трудовым договором, за дополнительную плату. В каникулярный период запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе ремонта и обслуживания помещений образовательных организаций, зданий и сооружений.

4. Содействие занятости

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

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

4.3. В случае угрозы массового увольнения работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Работодатель принимает решение о массовом высвобождении только после консультации с соответствующим профкомом выборной профсоюзной организацией.

Критериями массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организаций и учреждений одновременно в течение 30 календарных дней:

- 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% от общей численности работающих.

4.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель руководствуется трудовым законодательством:

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

в случае угрозы массового увольнения своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении в Реском профсоюзе работников культуры, органы государственной службы занятости;

о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Кроме этого работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ.

при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемым работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения (в случае не трудоустройства уволенных работников) или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.6. В случае увольнения из учреждений культуры и искусства в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с трудовым законодательством.

4.7. 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 устанавливается коллективным договором.

4.8. Исходя из финансовых возможностей учреждения рекомендуется в течение срока, установленного коллективным договором предоставлять работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата организации:

преимущественное право трудоустройства в данную организацию в случае создания в ней новых рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемых организациях на базе имущества ликвидированной организации;

право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными льготами.

4.9. Работодатель, при участии соответствующего выборного органа профсоюза, при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением или локальным нормативным актом могут предусматривать средства:

на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;

на выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста, а также в иных случаях, помимо предусмотренных ТК РФ.

4.10. Работодатель совместно с соответствующими профсоюзами создают условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим переоснащением и модернизацией рабочих мест и развитием учреждения, организации.

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

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

4.13. Учреждения культуры и искусства, образовательные учреждения в сфере культуры и искусства проводят подготовку работников и (или) их дополнительное профессиональное образование за счет собственных средств. Условия и порядок проведения подготовки работников и (или) их дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Педагогические работники образовательных учреждений в сфере культуры и искусства проходят дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года. При направлении работодателем работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям с

отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата и место работы на весь период обучения.

4.14. С учетом особенностей, соблюдения порядка заключения трудового договора, взаимодействия между работником и работодателем, особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, гарантий по оплате труда, организации труда, охраны труда, установленных статьями 312.1-312.9 главы 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса Российской Федерации, в учреждениях культуры может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени в учреждениях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Графики сменности составляются с учетом специфики работы и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели и утверждаются руководителем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

5.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) 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, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2023 года № 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», может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.3. В соответствии с трудовым 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;

продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли устанавливается не менее 28 календарных дней; ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесён на другой срок, определённый 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 Российской Федерации, локальными нормативными актами. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Работодатели с учетом финансовых и производственных возможностей могут устанавливать работникам дополнительные отпуска (полностью или частично) сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

данной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

5.5. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ. Привлечение к сверхурочным работам допускается за исключением случаев, указанных в части 3 ст.99 ТК РФ только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.6. Привлечение отдельных категорий работников к работе в выходные и не рабочие 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 частью 3 ст.113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие

детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков, содержащихся в перечне профессий и должностей, утвержденном распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2023 года № 1777-р допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

5.8. Профсоюзные организации обязуются осуществлять контроль за выполнением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее – трудовое законодательство), выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

6. Оплата труда

6.1. Системы оплаты труда работников учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан, 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 октября 2008 года № 376.

Оплата труда педагогических работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных

учреждений образования в сфере культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Башкортостан, утверждённым постановлением Правительства Республики Башкортостан от 14 ноября 2018 г. № 543.

Изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда вносятся в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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) являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.3. Работодатели:

- обеспечивают своевременную выплату заработной платы;
- устанавливают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп);
- обеспечивают дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников;
- устанавливают действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества оказания услуг населению;
- гарантируют 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;
- с целью поддержки молодых специалистов предусматривают в коллективных договорах, локальных нормативных актах персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в течение первых трех лет;
- педагогическим работникам – молодым специалистам, работающим в государственных образовательных учреждениях, устанавливается

ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объёму учебной нагрузки, отработанному времени.

6.4. Система оплаты труда работников учреждений культуры и искусства устанавливается с учетом профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 №121н, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 №251н или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного характера, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (свои трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с учётом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года №38-П, от 11 апреля 2019 года №17-П и от 16 декабря 2019 года №40-П.

6.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени – со дня принятия решения о выдаче диплома.

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.

6.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорам, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников учреждений, измеряемых качественными и количественными показателями.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества осуществляется Комиссией, утвержденной приказом руководителя учреждения. В состав данной Комиссии включаются: руководитель (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, представитель первичной профсоюзной организации и другие специалисты.

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

6.8.1. 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 в коллективном договоре, трудовом договоре с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

6.8.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится в соответствии с действующим законодательством пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.8.3. 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.

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

6.8.5. Оплата труда в выходной день производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

Повышенные 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.

6.8.6. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6) производится 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, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.9. 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 государственного учреждения культуры и искусства устанавливается Министерством культуры Республики Башкортостан с учетом достигнутых количественных и качественных показателей деятельности учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников государственных учреждений культуры и искусства устанавливается Министерством культуры Республики Башкортостан, 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 Министерством культуры

Республики Башкортостан с учетом результатов деятельности учреждений и критериев оценки эффективности деятельности руководителей.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений культуры и искусства, устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

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

6.10. 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, постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 г. №540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.11. Работодатель обязуется 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 приостановления работы ввиду задержки работодателем заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере средней заработной платы, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме.

6.12. 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).

6.13. 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.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре устанавливается обязанность работодателя при нарушении срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже установленного статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

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. Наставничество.

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

7.2. Работникам, проходящим подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также проходящим независимую оценку квалификации без отрыва от производства, работодатель обязан в соответствии с ТК РФ создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

7.3. Стороны Соглашения содействуют включению в коллективные договоры, локальные нормативные акты обязательств работодателя по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованию профессиональных стандартов, за счет средств работодателя.

7.4. В целях сокращения периода адаптации, повышения профессиональной квалификации, формирования кадрового резерва, передачи уникального профессионального опыта работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации производит оценку необходимости введения института наставничества в организации, привлекают высококвалифицированных специалистов в качестве наставников при трудоустройстве выпускников образовательных организаций.

7.5. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, устанавливает наставнику доплату к заработной плате, но не менее 10% от оклада за одного наставляемого.

7.6. В коллективных договорах могут быть установлены дополнительные меры поддержки наставников:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;

- приоритетное право выбора периода ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска;
- предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска;
- установление гибкого графика работы;
- дополнительная материальная помощь;
- компенсация стоимости аренды жилья;
- ходатайство на вручение государственных наград и др.

8. Аттестация педагогических работников

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

Аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется также аттестационными комиссиями образовательных организаций.

Аттестация педагогических работников в целях установления первой и высшей квалификационной категории проводится по их желанию.

Руководители образовательных учреждений не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

Стороны договорились:

8.1. Что они обеспечивают и контролируют единый подход к организации и проведению аттестации. Принимают совместные меры по

своевременной и качественной аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

8.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами.

Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства

педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах. При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

8.3. Оплата труда педагогических работников осуществляется (не более 1 года) с учетом ранее имевшейся категории в случае истечения срока ее действия в следующие периоды:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет; в течение года после выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- длительной командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в т.ч. по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновления педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую организацию в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращения штата или численности работников, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации;
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию по старости;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию.

Порядок и условия оплаты труда определяются коллективным договором в пределах средств организации, направляемых на оплату труда, и

оформляются приказом руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

8.4. В отношении педагогических работников, имевших на 1 сентября 2023 года действующую квалификационную категорию, аттестационной комиссией для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории, принимаются решения об установлении той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия только на основании поданного ими заявления, в том числе если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории не зависимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

8.5. Стороны рекомендуют работодателям в порядке ч.2 ст.116 Трудового кодекса РФ предусматривать в коллективных договорах условие о предоставлении работникам – членам и экспертам Аттестационной комиссии Министерства культуры Республики Башкортостан по аттестации педагогических работников ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью до трех календарных дней.

8.6. Работодатели создают условия (освобождают от работы с сохранением заработной платы) для реализации права педагогического работника присутствовать на заседании аттестационной комиссии. Конкретные условия освобождения от работы оговариваются в коллективном договоре организации (заявительный характер, подтверждающие документы и д.).

9. Охрана труда

9.1. Министерство культуры Республики Башкортостан в подведомственных учреждениях:

осуществляет в пределах своих полномочий управление охраной труда в соответствии с действующим законодательством;

осуществляет контроль и координирует деятельность по обеспечению охраны труда, а также окружающей среды;

осуществляет, в пределах своей компетенции ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

организовывает ежегодное проведение месячника охраны труда;

способствует созданию службы охраны труда для обеспечения соблюдения соответствующих требований;

ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников;

участвует в установленном порядке в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками;

осуществляет профилактику несчастных случаев и повреждения здоровья работников учреждений культуры и искусства;

своевременно доводит до подведомственных организаций отраслевые нормативно-правовые документы по охране труда.

9.2. Работодатели:

обеспечивают безопасные условия и охрану труда работников в соответствии с ТК РФ, правилами, инструкциями по охране труда;

обязаны обеспечить в учреждениях с численностью 50 человек и более создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда с учетом специфики производственной деятельности;

проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом Особенности проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2023 г. №1777-р, утвержденных приказом Минтруда России от 08.04.2025 №188н;

организовывают обучение по охране труда членов аттестационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

по результатам специальной оценки условий труда с учетом предложений, поступивших от подразделений организации, отдельных работников, разрабатывают План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации;

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

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляют гарантии и компенсации, установленные законодательством;

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; осуществляет перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением; устанавливает перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создает условия труда для

инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний;

организовывают проведение обязательных предварительных 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 и проверку знаний требований охраны труда, проведение инструктажей по охране труда;

осуществляют управление охраной труда совместно с профсоюзной организацией; предоставляет уполномоченным профкомов по охране труда свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей с сохранением среднего заработка, проводит совместно с профкомом их обучение и проверку знаний по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения, предусматривает в коллективном договоре меры материального стимулирования их работы по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

создают 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 расследование и учет несчастных случаев на производстве;

возмещают 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;

возмещают расходы на погребение умершего работника в результате несчастного случая, связанного с производством, умершего работника (бывшего работника), получившего инвалидность вследствие трудового

увечья либо профессионального заболевания, сверх расходов, установленных законодательством, в соответствии с коллективным договором;

обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, выявление и оценку опасностей, оценку уровня профессиональных рисков и реализацию мероприятий, разработанных по результатам их проведения.

9.3. На время приостановления работ, в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации 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 (ст.216.1 ТК РФ).

9.4. Министерство культуры Республики Башкортостан и Реском профсоюза работников культуры совместно принимают участие в:

решении вопросов, связанных с бесплатной выдачей работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с нормами и условиями бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденными приказом Минтруда России от 12.05.2022. №291н;

проведении проверок условий состояния охраны труда в учреждениях культуры и искусства, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве;

обучении 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 обеспечивают их эффективную работу;

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

9.5. Реском профсоюза:

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 учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан 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 трудовых функций.

Стороны Соглашения

9.6. Рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях мероприятия по:

профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребление табака;

созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников.

9.7. Содействуют распространению опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

10. Социальные гарантии, льготы и компенсации

10.1. Работодатели обеспечивают качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов, информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Социального Фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

Ежемесячно информируют застрахованных лиц, работающих у них о перечисленных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование через расчетные листки по заработной плате.

Обеспечивают сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу.

10.2. Работодатель и Реском профсоюза:

-обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков работ,

производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости;

- содействуют созданию во всех учреждениях комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10.3. Работодатели обеспечивают соблюдение трудовых прав работников в соответствии со ст. 351.7 «Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации» Трудового кодекса Российской Федерации.

10.4. С учетом финансовых возможностей предусматривают включение в коллективные договоры мер поддержки работников учреждений из числа военнослужащих, участников СВО и членов их семей, в том числе:

- в случае сокращения численности или штата работников пользование преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации следующих категорий работников: работники - члены семьи военнослужащих, участников СВО;

- отсутствие для работников - членов семьи военнослужащих, участников СВО испытания при приеме на работу;

- предоставление работникам - членам семьи военнослужащих, участников СВО ежегодных оплачиваемых отпусков (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) по их желанию одновременно с отпуском военнослужащих, участников СВО;

- рассмотрение возможности предоставления единовременной выплаты, военнослужащим, участникам СВО, работникам - членам семей военнослужащих, участников СВО;

- предоставление материальной помощи семье работника – военнослужащего, участника СВО, погибшего при выполнении воинского долга;

- предоставление по заявлению работников - членов семьи военнослужащих, участников СВО дополнительных оплачиваемых дней отдыха на период отпуска военнослужащих, участников СВО. Количество дней отдыха определяется по согласованию с работодателем.

10.5. Работодатель так же в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре в пределах собственных средств:

оказывает материальную или иную помощь участникам войн и вооруженных конфликтов, ветеранам труда, семьям погибших на производстве, малообеспеченным, а также пострадавшим от несчастного случая на производстве;

выплачивает единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

предоставляет оплачиваемые дни отдыха в случаях: рождения ребенка, собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти члена семьи;

предусматривает выделение средств на частичную компенсацию оплаты за содержание детей в детских дошкольных учреждениях нуждающимся семьям в размерах, оговоренных в коллективном договоре;

предусматривает выделение средств на проведение оздоровительной, культурно-массовой и физкультурной работы;

предусматривает выделение средств на дополнительное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работников и членов их семей, на дополнительные по сравнению с законодательством компенсационные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;

предусматривает включение в коллективный договор раздела «Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста».

10.6. Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации в том числе питание, лечение, отдых работникам предусматриваются в коллективных договорах с учетом финансовых возможностей каждой организации.

10.7. В коллективных договорах может предусматриваться за счет собственных средств учреждения увеличение денежных сумм в возмещение вреда, компенсаций дополнительных расходов и единовременных пособий; а также дополнительные меры социальной поддержки ветеранов труда, прекративших трудовые отношения с работодателями после установления (назначения) им пенсии.

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

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

10.10. Работники учреждений культуры и искусства, постоянно проживающие и работающие в сельской местности и рабочих поселках Республики Башкортостан, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством.

11. Социально-экономическая защита лиц с семейными обязанностями

11.1. Стороны Соглашения:

обеспечивают права женщин и иных лиц с семейными обязанностями на охрану труда, сохранение здоровья;

содействуют через коллективные договоры расширению прав женщин, иных лиц с семейными обязанностями на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и оздоровление;

создают и обеспечивают работу женских советов (комиссий) по вопросам гендерного равенства в социально-трудовой сфере;

предусматривают в коллективных договорах (с учетом производственных условий) меры социальной защиты женщин и иных лиц с семейными обязанностями, в том числе применение гибких графиков работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), надомного труда лицам, имеющим детей до 14 лет, а также применение дистанционных (удаленных) форм занятости, профессиональное обучение и переобучение лицам, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей и другие;

обеспечивают гендерное равенство в вопросах оплаты труда мужчин и женщин;

организуют условия труда и быта женщин с учетом их физиологических особенностей;

разрабатывают и осуществляют систему мер по переводу женщин, иных лиц с семейными обязанностями с работ с тяжелыми условиями труда, сокращению занятости указанных лиц в ночное время;

закреплять в коллективных договорах предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска женщинам, иным категориям работников, в случаях предусмотренных федеральными законами, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года;

устанавливать для женщин (иных лиц с семейными обязанностями), имеющих ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября с оплатой в соответствии с коллективным договором;

предоставляют ежегодно работающим женщинам, а также мужчинам старше 40 лет два рабочих дня в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у узких специалистов.

12. Социальные гарантии молодежи

В целях защиты социально-экономических прав работающей и учащейся молодёжи, обеспечения всесторонней поддержки на этапе получения образования и трудовой деятельности

Стороны Соглашения:

12.1. Осуществляют взаимодействие в области реализации молодежной политики и совместного контроля за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи.

12.2. Обеспечивают участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению соглашений всех уровней и коллективных договоров.

12.3. Содействуют трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в организациях.

12.4. Предоставляют бесплатную юридическую помощь молодым работникам по вопросам трудового законодательства.

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

Работодатели:

12.6. С целью поддержки молодых специалистов обеспечивают молодым специалистам установление к окладу повышающего коэффициента в размере 0,2 в течение первых трех лет.

Для целей настоящего Соглашения молодым специалистом считается работник, который получил среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в год окончания образовательного учреждения.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трёх лет.

Молодым специалистом признается также работник, приступивший к работе по специальности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трёх лет) в следующих случаях:

призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

поступление в аспирантуру на очную форму обучения для подготовки и защиты кандидатской диссертации;

переход работника в другое учреждение культуры и искусства;

предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Условия и порядок установления повышающего коэффициента молодым специалистам определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами.

12.7. Расширяют практику института наставничества.

12.8. Включают в коллективные договоры и соглашения следующие гарантии и льготы для молодежи::

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 и получения специальности, профессионального роста, выделение средств на частичную компенсацию затрат работников на платное обучение в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования;

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

проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой специалист»;

предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка, частично компенсировать стоимость содержания детей в дошкольных образовательных организациях;

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;

оказывать помощь в приобретении жилья, в оплате первоначального взноса, предоставлении беспроцентных или низкопроцентных ссуд.

13. Обязанности работодателя по обеспечению прав и гарантий деятельности профсоюза

Министерство культуры Республики Башкортостан признает Реском профсоюза единственным представителем (по данному Соглашению) интересов трудовых коллективов при ведении переговоров, заключении коллективных договоров и соглашений, внесении в них изменений и дополнений, разрешении коллективных споров (конфликтов).

13.1. Министерство культуры Республики Башкортостан:

- включает представителей Рескома профсоюза в состав комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников,

- в целях согласования интересов работников (их представителей) и работодателей (их представителей) по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений обеспечивает условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов в сфере труда в порядке, установленном законодательством,

- направляет проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,

- включает Реском профсоюза в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, касающихся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли,

- содействует развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в учреждениях культуры и искусства

республики, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций,

- согласовывает с Рескомом профсоюза выдвижение на награждение руководителей учреждений культуры и искусства ведомственными наградами,

- при разработке и анализе целевых показателей эффективности деятельности учреждений культуры и искусства, их руководителей включает в перечень показателей критерии, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социальных и трудовых отношений (наличие и реализация коллективных договоров, социальных программ и проектов, расширение социальных гарантий через коллективные договоры, отсутствие фактов нарушения трудового законодательства и др.)

13.2. Министерство культуры Республики Башкортостан и Реском профсоюза договорились о ниже следующем:

- работодатели не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций, содействуют профессиональным союзам в их деятельности, признают за профсоюзами преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров;

- при заключении трудовых договоров с работниками работодатели не препятствуют вступлению их в члены профсоюза, не увольняют или другими способами не наносят ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или с согласия работодателя в рабочее время;

- требования профсоюзных органов к работодателям (их представителям) об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, 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, распределения жилья, садовых участков и др., принимаются с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа; аттестация работников на всех уровнях производится при участии представителей соответствующих выборных профсоюзных органов;

- работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, возможность пользоваться помещением для проведения заседаний, хранения

документации, а также размещать информацию в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ);

профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей, у которых работают члены профсоюза для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ);

сбор членских профсоюзных взносов производится бухгалтериями учреждений культуры и искусства на основе заявлений работников;

работодатели ежемесячно бесплатно перечисляют членские взносы на счет профсоюзной организации в порядке, установленном коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

13.3. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг ситуации:

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

- по совершенствованию и реализации в учреждениях культуры и искусства 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, по анализу лучших практик внедрения «эффективного контракта»

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

- работники, входящие в состав профсоюзных органов не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профоргана, членами которого они являются;

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их 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 профкомов по охране труда и социальному страхованию 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 профорганов 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);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ с руководителями (их заместителями) 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).

-на условиях, определенных в коллективном договоре, в соответствии со ст.377 ТК РФ, работодатели, за счёт собственных средств могут устанавливать доплату председателям первичных профсоюзных организаций за ведение социально-значимой работы.

13.5. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в органы профсоюза, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в орган первичной организации профсоюза, засчитывается

им в общий и специальный трудовой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации (ст.375 ТК РФ).

14. Заключительные положения

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

14.2. Контроль за выполнением условий Соглашения и обязательств осуществляется сторонами, подписавшими настоящее Соглашение и Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

В рамках осуществления контроля за реализацией настоящего 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 Рескома профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Соглашения.

Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются, по предложению одной из сторон на совместном заседании Президиума Рескома профсоюза работников культуры, Коллегии Министерства культуры Республики Башкортостан и доводятся до сведения профкомов и работодателей.

14.3. Текст настоящего Соглашения доводится в 2-х недельный срок со дня уведомительной регистрации до учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан, указанных в пункте 2.2 настоящего Соглашения и их профсоюзных комитетов.

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

14.5. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим 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 Российской Федерации.

14.6. За невыполнение своих обязательств по Соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюз и лица, входящие в его руководящие органы, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

14.7. В случае отсутствия в организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

14.8. Настоящее Соглашение составлено в четырех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой стороны, для вышестоящего профсоюзного органа, осуществляющего предварительное согласование и Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, осуществляющего регистрацию настоящего Соглашения.