

Руководитель Агентства  
по печати и средствам  
массовой информации  
Республики Башкортостан



М.В. Ульчев

«10» 12 2025 г.

Председатель Республиканской  
организации Башкортостана  
Общероссийского профсоюза  
работников культуры



А.В. Кузьменко

«10» 12 2025 г.

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Республиканской организацией Башкортостана  
Общероссийского профсоюза работников культуры и  
Агентством по печати и средствам массовой информации  
Республики Башкортостан  
на 2026-2028 годы

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Республиканского  
союза «Федерация профсоюзов  
Республики Башкортостан»



Министерство семьи, труда и социальной  
защиты населения Республики Башкортостан

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

«15» января 2026 г.

Регистрационный №

Подпись

г. Уфа

## 1. Общие положения

Настоящее Соглашение между Республиканской организацией Башкортостана Российского профсоюза работников культуры и Агентством по печати и средствам массовой информации Республики Башкортостан (далее - Соглашение) направлено на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышение уровня жизни работников издательств и полиграфических предприятий, подведомственных Агентству по печати и средствам массовой информации Республики Башкортостан.

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

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 по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2024 – 2026 годы;
- 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.

Сторонами настоящего соглашения выступают:

- работники издательств и полиграфических предприятий, подведомственных Агентству по печати и средствам массовой информации Республики Башкортостан (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Республиканской организацией Башкортостана

Общероссийского профсоюза работников культуры (далее – Реском профсоюза);

- работодатели издательств и полиграфических предприятий, подведомственных Агентству по печати и средствам массовой информации Республики Башкортостан, в лице их представителя – Агентства по печати и средствам массовой информации Республики Башкортостан (далее – Агентство печати РБ).

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

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

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

Внесение изменений и дополнений в настоящее Соглашение осуществляется в письменной форме по взаимному соглашению Сторон.

## **2. Сфера действия Соглашения**

Настоящее Соглашение:

2.1. Распространяется на всех работодателей и работников издательств и полиграфических предприятий, подведомственных Агентству печати РБ, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к настоящему Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. Устанавливает минимальные социальные гарантии работникам издательств и полиграфических предприятий, подведомственных Агентству печати РБ.

2.3. Рекомендовано к применению на всей территории Республики Башкортостан при заключении коллективных договоров. Условия, включенные в коллективные договоры, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с настоящим Соглашением, не подлежат применению.

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

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.

2.4. Положения 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.

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.

Текст соглашения направляется:

Агентством печати РБ – работодателям, подведомственным Агентству печати РБ;

Рескомом профсоюза – профсоюзам, входящим в состав Республиканской организации Башкортостана Общероссийского профсоюза работников культуры.

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.

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 издательствах и полиграфических предприятиях, подведомственных Агентству печати РБ 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 в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Трудовой договор с работниками издательств и полиграфических предприятий, подведомственных Агентству печати РБ заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Заключение гражданско-правовых договоров в издательствах и полиграфических предприятиях, подведомственных Агентству печати РБ фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.4. Дополнительная работа, наряду с работой, определенной трудовым договором, по другой или такой же профессии (должности) может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) за дополнительную плату, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

#### **4. Содействие занятости**

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

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 статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день (смена) 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 выборным органом профсоюзной организации.

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

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

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней,

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, с учетом гарантий, установленных статьей 261 ТК РФ, а также преимущественного права на оставление на работе, предусмотренного статьёй 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, органы 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 на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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.

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

4.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время в течение рабочего дня (с сохранением заработной платы) для поиска новой работы. Продолжительность этого времени устанавливается коллективными договорами и соглашениями.

4.7. Рекомендуется, исходя из финансовых возможностей, 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 их во вновь создаваемых организациях;

- право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными льготами.

4.8. Стороны соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором 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.

4.9. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом профсоюза создает условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, переобучения новым профессиям работников, в том числе для высвобождаемых работников – до наступления срока расторжения трудового договора.

4.10. 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.

4.11. Работодатели издательств и полиграфических предприятий, подведомственных Агентству печати РБ проводят подготовку работников и (или) их дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя. Условия и порядок подготовки работников и (или) их дополнительного образования определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. 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 работы за ними сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

4.12. 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 организациях 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 работодателем 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 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 законодательством работодателя обеспечивают здоровые и безопасные условия труда:

- нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается на основании ст. 92 ТК РФ;

- 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, локальными нормативными актами работодателя. 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, работодатель по письменному заявлению работника

обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником;

- дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с действующим законодательством. Работодатели с учетом финансовых и производственных возможностей могут устанавливать работникам дополнительные отпуска (полностью или частично) сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами;

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 извещён не позднее, чем за две недели.

5.5. Сверхурочные работы проводятся только в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение отдельных категорий работников к работе в выходные и нерабочие 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.

Творческих работников средств массовой информации, издательств, теле- и видеосъёмочных коллективов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными 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 видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», допускается привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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**

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

6.1. Системы оплаты труда, 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.

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

6.2. Оплата труда работников государственных предприятий осуществляется на основе применения Единой межотраслевой тарифной сетки (ЕМТС) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Оплата труда работников государственных предприятий складывается из месячных тарифных ставок (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, гонорара, постановочного вознаграждения.

6.3. Конкретные размеры месячной тарифной ставки (оклада) 1 разряда ЕМТС определяются коллективными договорами, соглашениями, нормативными правовыми актами государственных предприятий в пределах размера месячной тарифной ставки 1 разряда рабочих основных профессий по видам экономической деятельности, определяемой приложением №3 к Республиканскому соглашению между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 годы.

Величина месячной тарифной ставки (оклада) 1 разряда работников государственных предприятий, деятельность которых субсидируется из бюджета Республики Башкортостан, устанавливается Правительством Республики Башкортостан.

6.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

6.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже величины 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. Организации самостоятельно определяют виды и размеры выплат стимулирующего характера в зависимости от своего финансового состояния, что фиксируется в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах.

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

6.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. 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. Оплата труда за работу в сверхурочное время производится согласно ст. 152 ТК РФ.

6.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.11. Исчисление средней заработной платы для оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 №540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), 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, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.13. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя, произошедшего по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного

оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

6.14. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются 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).

6.15. 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 установленного 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.

6.16. Агентство печати РБ:

обеспечивает нормативными и методическими материалами подведомственные организации печатных и электронных СМИ, издательства и полиграфические предприятия;

содействует в установленном порядке выделению ассигнований на компенсацию расходов подведомственных издательств и полиграфических предприятий, связанных с индексацией цен на потребительские ресурсы и повышением уровня оплаты труда работников.

6.17. Индексация заработной платы работников организаций внебюджетной сферы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом организации.

## **7. Развитие кадрового потенциала**

7.1. Работодатель обеспечивает разработку и реализацию программ внутрипроизводственного обучения персонала, включающих подготовку и

дополнительное профессиональное образование, прохождение работниками независимой оценки квалификации 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 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. Охрана труда**

8.1. Агентство печати РБ:

осуществляет управление охраной труда в отрасли в соответствии с законодательством;

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

осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в подведомственных организациях;

организует ежегодное проведение месячника охраны труда в подведомственных организациях;

создает службы охраны труда для обеспечения соблюдения соответствующих требований в подведомственных организациях;

организует в подведомственных организациях проведение специальной оценки условий труда;

ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников;

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

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

## 8.2. Работодатель:

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

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

проводит 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, разрабатывает План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации;

осуществляет 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, предоставляет гарантии и компенсации, установленные законодательством;

соблюдает 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 для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний;

организует проведение обязательных предварительных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

обеспечивает работников в соответствии с типовыми нормами сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами по установленным нормам;

информирует принимаемых на работу работников, включает в трудовые договоры положения об условиях труда на рабочем месте, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха;

осуществляет обучение по охране труда работников, проверку знаний требований охраны труда, проведение инструктажей по охране труда;

осуществляет 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;

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;

обеспечивает 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;

обеспечивает 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 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.

8.3. 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).

8.4. Агентство печати РБ и Реском профсоюза работников культуры совместно принимают участие в:

решении вопросов, связанных с бесплатной выдачей работникам молока или других равноценных пищевых продуктов. Нормы и условия бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов устанавливаются в порядке определяемом приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н;

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;

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).

8.5. Реском 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 полноценное участие представителей выборного профсоюзного органа, уполномоченного по охране труда в организации расследования несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

Стороны Соглашения:

8.6. Рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях мероприятия:

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

по 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.

8.7. 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).

## **9. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

9.1. 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.

9.2. Работодатель и Реском профсоюза работников культуры:

- обеспечивают информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых назначается страховая пенсия по старости досрочно;

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

9.3. 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.

9.4. С учетом финансовых возможностей предусматривают включение в коллективные договоры мер поддержки работников организаций 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.

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

- оказывать материальную помощь или в иной форме помощь ветеранам труда, семьям погибших на производстве, малообеспеченным, а также пострадавшим от несчастного случая на производстве,

- выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию,

- предоставлять оплачиваемые дни отдыха в случаях: рождения ребенка, собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти члена семьи,

- предусматривать частичную компенсацию платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях нуждающимся семьям в размерах, оговоренных в коллективном договоре,

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

- предусматривать 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;

- предусматривать включение в коллективный договор раздел о дополнительных гарантиях для работников предпенсионного возраста.

9.6. Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации, в т.ч. питание, лечение, отдых работникам организаций предусматриваются в коллективных договорах с учетом финансовых возможностей каждой организации.

9.7. В коллективных договорах может предусматриваться за счет собственных средств организации увеличение денежных сумм, направляемых на возмещение вреда, компенсацию дополнительных расходов и единовременных пособий; а так же дополнительные меры социальной поддержки ветеранов труда, прекративших трудовые отношения с работодателями после установления (назначения) им пенсии.

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

9.9. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), работодателю рекомендуется:

оплатить все расходы, связанные с погребением;

выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере, определяемом коллективным договором.

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

## **10. Условия труда и социальные гарантии молодежи**

Стороны:

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

10.2. Обеспечивают участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению соглашений и коллективных договоров.

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

10.4. Принимают меры по созданию в издательствах и полиграфических предприятиях, подведомственных Агентству печати РБ молодежных организаций (советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.).

10.5. Расширяют практику института наставничества.

10.6. Предоставляют бесплатную юридическую помощь молодым работникам в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

10.7. 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 в пределах собственных средств.

## **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 договора 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 один два рабочих дня с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у узких специалистов.

## **12. Обязанности работодателя по обеспечению прав и гарантий деятельности профсоюза**

Агентство печати РБ признало, что профсоюз является единственным представителем (по данному Соглашению) интересов работников при ведении

переговоров, заключении коллективных договоров и соглашений, разрешении коллективных споров (конфликтов).

#### 12.1. Агентство печати РБ:

- 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,

- направляет проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов, затрагивающих трудовые права работников, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения на рассмотрение в реском профсоюза,

- 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 издательствах и полиграфических предприятиях, подведомственных Агентству печати РБ, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций,

- согласовывает с рескомом профсоюза выдвижение на награждение руководителей издательств и полиграфических предприятий, подведомственных Агентству печати РБ ведомственными наградами.

12.2. Агентство печати РБ и Реском профсоюза работников культуры договорились о 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 нормативно-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 работодателей на основе заявлений работников;

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

освобожденные работники первичных профсоюзных организаций пользуются всеми правами, льготами и гарантиями, действующими в издательствах и полиграфических предприятиях, подведомственных Агентству печати РБ наряду с их работниками (ст. 375 ТК РФ).

12.3. Стороны Соглашения проводят предварительное обсуждение в республиканской отраслевой комиссии по регулированию социально трудовых отношений проектов законов, иных 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 в Соглашение.

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 профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Рескомом профсоюза работников культуры, 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.

12.5. 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.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Реском профсоюза работников культуры сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не выше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

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).

### **13. Заключительные положения.**

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

13.2. Контроль за выполнением условий Соглашения и обязательств, предусмотренных им, осуществляется сторонами, подписавшими настоящее Соглашение, органами по труду.

Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются, по предложению одной из сторон на совместном заседании Рескома профсоюза работников культуры и Коллегии Агентства печати РБ и доводятся до сведения профкомов и работодателей.

13.3. 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.

13.4. 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 законодательством.

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

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

13.7. Стороны соглашения обеспечивают доведение текста Соглашения до своих организаций в течение 1 месяца со дня его уведомительной регистрации.

13.8. В период действия Соглашения стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьями 47 и 49 ТК РФ.

13.9. 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.