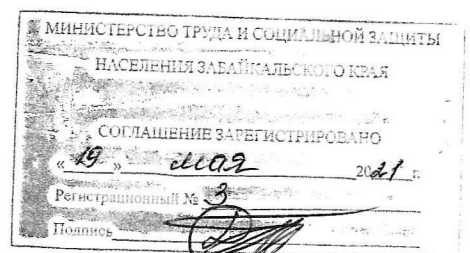




ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством культуры Зabayкальского края и
Зabayкальской краевой организацией профсоюза работников
«О взаимных обязательствах по обеспечению социально-
экономических и трудовых прав работников учреждений куль-
туры, искусства, кинематографии, образования»
на 2021 – 2024 годы

Зарегистрировано:

г. Чита



СОДЕРЖАНИЕ:

	стр.
1. Раздел I. Общие положения.....	3-5
2. Раздел II. Обязательства сторон по вопросам социально-трудовых отношений, гарантий занятости	5-7
3. Раздел III. Обязательства сторон по вопросам оплаты и нормированию труда....	7-11
4. Раздел IV. Обязательства сторон по вопросам аттестации работников.....	11-13
5. Раздел V. Обязательства сторон в области охраны труда	13-15
6. Раздел VI. Обязательства сторон в области социальной защиты, предоставления дополнительных льгот и гарантий	15-17
7. Раздел VII. Обязательства сторон в области молодёжной политики	17-18
8. Раздел VIII. Обязательства сторон в области социального партнёрства, гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза	18-20
9. Раздел IX. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения	20-21

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) является региональным отраслевым соглашением (правовым актом), в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работодатели в лице их представителя, Министерство культуры Забайкальского края (далее – Министерство), представляющего учреждения и организации культуры, искусства, кинематографии и отраслевого образования, подведомственные Министерству (далее – организации культуры);

- работники организаций культуры, финансируемых из краевого и местных бюджетов (далее – работники), в лице их представителя – Забайкальской краевой организации профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз).

1.3. Соглашение заключено с учетом действовавшего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Забайкальского края и не **ограничивает права органов местного самоуправления, органов управления культурой, руководителей организаций культуры в представлении дополнительных социально-экономических гарантий.**

1.4. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников организаций культуры и отраслевого образования, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, **и служит основой при заключении территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.**

1.5. Соглашение вступает в силу с 01 апреля 2021 года и действует по 31 марта 2024 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее **01 февраля 2024 года.**

1.6. Стороны признают **необходимым заключение территориальных отраслевых соглашений в муниципальных районах, городских и муниципальных округах, считают обязательным заключение коллективных договоров в краевых и муниципальных организациях культуры и отраслевого образования.**

Стороны при исполнении своих обязательств по настоящему Соглашению в пределах своих полномочий обязуются **оказывать трудовым коллективам содействие в развитии социального партнерства.**

1.7. Органы местного самоуправления, муниципальные учреждения культуры и организации отраслевого образования могут делегировать полномочия в части заключения Соглашения от их имени Министерству культуры Забайкальского края или присоединиться к данному Соглашению в соответствии со ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.8. Стороны **вправе** вносить дополнения, изменения в Соглашение на основе взаимной договоренности в **рамках заседаний отраслевой комиссии** в следующих случаях:

- при принятии новых законодательных актов и нормативных документов, диктующих необходимость внесения изменений в Соглашение;

- при поступлении обоснованных предложений от нижестоящих органов организаций культуры или комитетов профсоюза;

- при возникновении такой ситуации, когда отдельные мероприятия не могут быть выполнены по причинам, не зависящим от сторон.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций культуры.

1.9. В период действия Соглашения **стороны** руководствуются законодательством Рос-

сийской Федерации, регулирующим **порядок** разрешения коллективных трудовых споров, и пользуются все возможности устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

Ни одна из сторон **не может** в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке **прекратить** выполнение принятых обязательств.

1.10. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения в течение **одного месяца** со дня его подписания до **органов государственной власти Забайкальского края, органов местного самоуправления, организаций культуры, районных, городских и первичных профсоюзных организаций** и содействуют его реализации.

1.11. **В случае отсутствия в организации**, интересы которой представлены сторонам Соглашения, коллективного договора, **нормы Соглашения имеют прямое действие.**

1.12. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам на срок действия настоящего Соглашения.

1.13. Стороны согласились в том, что:

1.13.1. Профсоюз, его территориальные, первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников организаций культуры:

- при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений;
- при ведении переговоров по защите профессиональных социально-трудовых прав;
- по вопросам оплаты труда (размеров базовых и должностных окладов, педагогически нагрузок, стимулирующих выплат, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма;
- по вопросам аттестации и тарификации;
- по вопросам условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также **по другим вопросам социальной поддержки коллективов и отдельных работников.**

1.13.2. Непосредственно в организациях культуры и отраслевого образования **регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений** между работниками и работодателями **осуществляется путем заключения коллективных договоров, сторонами которых выступают работодатели и первичные профсоюзные организации.**

В коллективном договоре с учетом особенностей организации могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки работникам-членам профсоюза по сравнению с нормами и положениями ТК РФ, федеральных законов, иных нормативных правовых актов и настоящего Соглашения.

1.13.3. **Работники культуры и отраслевого образования при разрешении трудовых споров через судебные органы могут ссылаться на данное Соглашение.**

Территориальные соглашения, коллективные договоры, трудовые договоры с работниками **не могут** ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Соглашением.

1.13.4. Забайкальская краевая организация профсоюза работников культуры рассматривает обращения и защищает интересы членов профсоюза и работников, уполномочивших на условиях, определенных президиумом крайкома профсоюза, профсоюзные органы разрабатывать и заключать коллективные договоры, соглашения от их имени, а также работников, присоединившихся к заключенным коллективным договорам и соглашениям на тех же условиях.

Стороны договорились, что работники, не являющиеся членами профсоюза, для обеспечения реализации Соглашения **в части социальных льгот и в соответствии принципом социальной справедливости по личному заявлению могут уплачивать ежемесячно солидарный взнос на счет своей профсоюзной организации.** В противном случае работник не может рассматриваться как участник договорного процесса, и он решает вопросы льгот и социальной защиты индивидуально с работодателем.

1.14. Профсоюз или работодатель проводят **уведомительную регистрацию** настоящего Соглашения в уполномоченном органе Забайкальского края.

1.15. Стороны **согласились в том, что:**

1.15.1. Проводят согласованную политику в области развития культуры и отраслевого образования, сохранения и укрепления сети социально-культурных объектов, реализации нормативных правовых актов Российской Федерации и Забайкальского края в сфере культуры, обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в сфере культуры, повышения престижности профессий работников культуры и отраслевого образования, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

1.15.2. **Содействуют** соблюдению Кодекса профессиональной этики работников организациями культуры и отраслевого образования Забайкальского края.

1.15.3. **Вносят** предложения о создании Совета по культуре при Губернаторе Забайкальского края и при главах МО.

1.15.4. **Разрабатывают** Методические рекомендации для разработки локальных актов по вопросам оплаты и нормирования труда, аттестации работников культуры и отраслевого образования, по установлению режимов рабочего времени, времени отдыха, по установлению показателей эффективности деятельности организаций культуры и отраслевого образования и критериев эффективности деятельности основного персонала работников.

Методические рекомендации направляются в организации культуры вместе с Отраслевым Соглашением и рекомендуются для использования при заключении территориального Соглашения и КД.

1.16. Соглашение вступает в силу с момента подписания с 1 апреля 2021 года и действует по 31 марта 2024 года.

1.17. В месячный срок после подписания настоящего Соглашения Министерство культуры доводит текст Соглашения до подведомственных учреждений и муниципальных органов управления культурой, крайком профсоюза – до территориальных и первичных организаций профсоюза.

Раздел II. Обязательства сторон по вопросам социально-трудовых отношений, гарантий занятости

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

2.1.1. Содействовать соблюдению в организациях культуры трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.2. Способствовать **повышению уровня заработной платы**, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников организаций культуры и отраслевого образования в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.3. **Проводить политику максимального сохранения рабочих мест.** Избегать сокращения особо нуждающихся в социальной защите категорий работников.

2.1.4. **Условия**, оговариваемые при заключении трудовых договоров, **не могут ухудшать положение работников**, определенное трудовым законодательством Российской Федерации, данным Соглашением, территориальными соглашениями и коллективными договорами.

2.1.5. Готовить предложения по переподготовке кадров высвобождаемых работников учреждений с целью их дальнейшего использования в сфере культуры и искусства.

2.1.6. Предусматривать **предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников** наряду с работниками, указанными в статье 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации также:

- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию по возрасту);
- проработавшим в сфере культуры и отраслевого образования не менее 10 лет;
- работникам, имеющим более длительный стаж работы в данной организации;
- работникам, отмеченным государственными наградами, имеющим почетные зва-

ния и награжденным ведомственными знаками отличия за работу в культуре;

- работникам, совмещающим работу с профильным обучением (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации);
- работникам – при наличии детей до 14 лет;
- работникам, являющимся членами семьи, если принято решение о сокращении другого члена семьи;
- работникам, являющимся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.

2.1.7. **Руководители** организаций культуры и отраслевого образования помимо работ определенной трудовым договором, **вправе** осуществлять в рабочее время преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, по согласованию с работодателем.

2.1.8. Работники, не имеющие специального образования или стажа работы, установленные квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.2. Министерство:

2.2.1. Способствует стабильной работе организаций культуры и образования в сфере культуры, поддержке творческих коллективов.

2.2.2. **При оценке деятельности руководителей учреждений учитывает соблюдение трудового законодательства в качестве одного из основных критериев.**

2.2.3. Систематически анализирует количественный, качественный и возрастной состав творческих, педагогических и руководящих кадров, укомплектованность специалистами организаций, текучесть кадров, объем фактической педагогической нагрузки и количество специалистов, работающих в режиме неполного рабочего времени, с целью подготовки и принятия программы кадрового обеспечения отрасли культуры и отраслевого образования.

2.3. Работодатели:

2.3.1. **Не допускают**, чтобы трудовые отношения, которые установлены на **неопределенный** срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, **оформлялись при поступлении на работу как срочные трудовые договоры.**

2.3.2. При приеме на работу специалистов на конкурсной основе **положение о конкурсе разрабатывают и утверждают с учетом мнения профсоюзной организации.**

2.3.3. Оформляют трудовые отношения с работниками организаций культуры на основании «эффективного контракта», то есть трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником, **включая в трудовой договор условия оплаты труда**, в том числе **размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.**

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

- производят отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализуют преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных **статьями 178, 179, 180 ТК РФ;**

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляют сведения **о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий ра**

ботников, которых оно касается в органы соответствующей службы занятости и выборного профсоюзному органу;

- предупреждают каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем **два месяца** под роспись.

Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников по инициативе работодателя с работником – членом профсоюза работников культуры, **может быть произведено только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа данного учреждения.**

Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению), предоставляет время **в течение рабочего дня для поиска работы**, продолжительность которого определяется коллективным договором.

2.3.5. Для трудоустройства высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата:

- выявляют возможности внутриорганизационных перемещений работников;
- выясняют наличие вакансий в ближайших учреждениях данного типа.

2.4. Профсоюз:

2.4.1. Участвует в работе попечительских советов организаций культуры, общественных советов по культуре.

2.4.2. Осуществляет представительство, контроль и защиту социально-трудовых прав гарантий членов профсоюза в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

2.4.3. Контролирует соблюдение ч.1.1. ст.23 Федерального закона «О библиотечном деле» об обязательном учете результатов опроса жителей сельского поселения, в котором расположена муниципальная библиотека, при принятии решения о реорганизации или ликвидации библиотеки. **Добивается распространения данной нормы на все организации культуры края.**

2.4.4. Представляет интересы трудовых коллективов при осуществлении реструктуризации отрасли, реорганизации, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников, при разрешении трудовых конфликтов, и принимает меры по защите законных прав работников.

2.4.5. Вносит на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, **о создании согласительных комиссий** для рассмотрения **негативных последствий** указанных мероприятий.

2.4.6. Проводит обучение работников культуры и отраслевого образования, профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

2.4.7. **Оказывает** членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям **помощь** в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, **также индивидуальных и коллективных трудовых спорах.**

2.4.8. **Оказывает** бесплатные консультации и правовую помощь членам профсоюза работников культуры и отраслевого образования по вопросам занятости и трудовых отношений. Осуществляет их юридическую защиту, в том числе в судебных органах.

Раздел III. Обязательства сторон по вопросам оплаты и нормирования труда

3.1. Стороны считают необходимым **разрабатывать и реализовывать меры**, обеспечивающие право работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы

ты, ее индексацию с учетом реальной инфляции, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными государственными и муниципальными нормативными правовыми актами.

3.2. В этих целях **Стороны** обязуются:

3.2.1. **Содействовать** реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 29 мая 2017 года № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства», от 21.07.2020 года № 474 «О национальных целях развития России до 2030 года», в целях повышения оплаты труда работников отрасли.

3.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Забайкальского края по оплате труда в организациях и учреждениях культуры.

3.3. **Стороны** подтверждают, что:

3.3.1. **Оплата труда** работников государственных учреждений и организаций культур регулируется следующими нормативными актами:

1) Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;

2) постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года № 47 «Об утверждении положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

3) постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «(базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края, с учётом вносимых в него изменений»;

4) приказом Министерства культуры Забайкальского края от 21 октября 2020 года № 1 НПА «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края»;

5) приказом Министерства культуры Забайкальского края от 09 февраля 2018 года № 25/ОД «Об утверждении **Примерного** положения об оплате и стимулировании труда работников государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края»;

6) приказом Министерства культуры Забайкальского края от 25 декабря 2018 года № 175/ОД «**О внесении изменений** в Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края утвержденное приказом Министерства культуры Забайкальского края от 09 февраля 2018 года № 25/ОД»;

7) приказом Министерства культуры Забайкальского края от 25 декабря 2019 года № 148/ОД «О внесении изменений в Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края утвержденное приказом Министерства культуры Забайкальского края от 09 февраля 2018 года № 25/ОД»;

8) приказом Министерства культуры Забайкальского края от 30 сентября 2020 года № 87/ОД-а «О внесении изменений в Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края утвержденное приказом Министерства культуры Забайкальского края от 09 февраля 2018 года № 25/ОД».

3.3.2. Все вышеперечисленные нормативные акты рекомендованы органам местного самоуправления для руководства при подготовке аналогичных нормативных актов по оплате труда работников муниципальных учреждений и организаций культуры За-

байкальского края.

3.3.3. Оплата труда работников носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, трудовыми договорами, локальными актами учреждений и организаций по согласованию с представительными выборными органами работников с учетом **Единых рекомендаций** на федеральном, региональном и муниципальном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. **Заработная плата работников организаций культуры предельными размерами не ограничивается.**

3.3.4. **Заработная плата** работников, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, **не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам** в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

3.3.5. **Размеры** окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника **устанавливаются руководителем организации на основе требований** к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующих профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.3.6. Принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в организациях культуры заработной платы, отпускных, стипендий, пособий.

3.3.7. Участвуют в мероприятиях, направленных на совершенствование положений системы оплаты труда, отстаивая при этом принципиальные позиции, направленные на обеспечение государственных гарантий в уровнях оплаты труда и увеличение заработной платы.

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

3.3.9. Для педагогических работников, законодательством Российской Федерации для которых предусмотрена норма часов преподавательской или педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, **фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые педагогическим работникам за работу в течение месяца, исходя из нормы часов** преподавательской или педагогической работы, составляющей в зависимости от занимаемой ими должности 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю 720 часов в год. При этом **размеры ставок заработной платы являются расчетными величинами, применяемыми при исчислении заработной платы педагогических работников с учетом фактического объема педагогической нагрузки, и не включают компенсационные стимулирующие и социальные выплаты.**

3.3.10. **Объем учебной нагрузки устанавливается педагогическому работнику согласно приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».**

3.3.11. 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 с **учетом мнения выборного профсоюзного органа.**

3.3.12. Организации культуры в пределах имеющихся средств на оплату труда могут самостоятельно в соответствии с действующими нормативными актами Российской Феде-

рации и Забайкальского края **устанавливать для своих работников размеры заработной платы, дифференцированные надбавки** к ставкам и должностным окладам, применять различные прогрессивные формы организации, оплаты и стимулирования труда.

3.3.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в соответствии со ст.147 ТК РФ, в повышенном размере. Работодатели, руководствуясь статьями 92, 117, 147 и 219 ТК РФ **могут самостоятельно устанавливать повышенные или дополнительные компенсации** за работу на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры предоставления соответствующих компенсаций, повышения оплаты труда **устанавливаются коллективными договорами, локальными актами работодателем с учетом мнения выборного органа работников** в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, **при этом не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.**

3.3.14. Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме, в рублях, не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный **правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором с обязательной выдачей расчётных листков, форма которых согласуется с выборным органом.**

3.3.15. Штатное расписание учреждения **утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, работников основного персонала, работников рабочих профессий конкретного учреждения, организации культуры.**

3.3.16. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем в организации с учетом мнения выборного органа работников. **О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников.**

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

3.4. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденные приказом Минкультуры России от 28 июня 2013 года № 920, предусмотренные в письмах Минобрнауки России от 20 июня 2013 года № АП-1073/02 и Минкультуры России от 5 августа 2014 года № 166-01-39/04-НМ, а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

3.5. Министерство, в пределах своей компетенции, **принимает меры для своевремен-**

ного и полного финансирования государственных организаций культуры края в соответствии с нормами действующего законодательства.

3.6. Профсоюз:

3.6.1. Осуществляет контроль за реализацией прав работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в части оплаты труда, обязательств настоящего Соглашения и коллективных договоров учреждений.

Осуществляет общественный контроль за состоянием оплаты труда, проверяет правильность начисления и своевременность выплаты заработной платы.

3.6.2. Организует широкое обсуждение проектов законов, связанных с реформой оплаты труда в бюджетной сфере, направляет предложения в органы власти.

3.6.3. Требуется привлечения должностных лиц к ответственности за несвоевременную оплату труда.

3.6.4. Обращается в органы Государственной инспекции труда и Прокуратуры о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, настоящего Соглашения.

3.6.5. Ведет переговоры (консультации) с Министерством, работодателями в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

3.7. Работодатели:

3.7.1. Обеспечивают установленные выплаты работникам в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями локальными нормативными актами, федеральными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми нормативными актами Забайкальского края.

3.7.2. Производят повышение заработной платы в размерах и в сроки, установленные для работников соответствующих государственных учреждений Забайкальского края, а также в соответствии с указами Президента Российской Федерации.

3.7.3. Обеспечивают рациональное использование бюджетных средств, производят повышение оплаты труда работникам культуры и искусства в сроки и в размере не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации, принятыми в соответствии с ними законодательными и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края и органов местного самоуправления.

3.7.4. Принимают необходимые меры для своевременной выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере **не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации** от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.5. Соблюдают положение о премировании работников, систему надбавок и иных видов поощрений работников, установленных в коллективных договорах и соглашениях, исходя из условий труда и финансовых возможностей организаций культуры.

3.7.6. Разрабатывают и реализуют меры по повышению эффективности труда и его оплаты в соответствии с условиями настоящего Соглашения.

Раздел IV. Обязательства сторон по вопросам аттестации работников

4.1. Стороны совместно:

4.1.1. Обеспечивают и контролируют единый подход к организации и проведе-

нию аттестации работников культуры и отраслевого образования.

4.1.2. Принимают совместные меры по своевременной и качественной аттестации работников организаций культуры и отраслевого образования в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 года № 276 и с Основными положениями о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства (письмо Минкультуры России от 08.02.2010 года № 7790-44/04-ПХ).

4.1.3. Организуют разъяснительную работу о порядке проведения аттестации, способствуют созданию доброжелательной и объективной обстановки при ее проведении, допускают проявления субъективизма при оценке работающих. Рассматривают жалобы на трудовые споры, связанные с аттестацией.

4.2. Министерство:

4.2.1. Проводит аттестацию руководителей государственных учреждений, педагогических работников. В состав краевой аттестационной комиссии включает представителям Забайкальской краевой организации профсоюза работников культуры.

4.2.2. В необходимых случаях создает экспертные группы для оценки руководителей муниципальных учреждений культуры и отраслевого образования. Заключение экспертных групп направляются в органы местного самоуправления для рассмотрения аттестационной комиссией при аттестации руководителей учреждений.

Органы управления культурой муниципальных образований в ходе аттестации руководителей учреждений культуры (музеев, клубных учреждений, библиотек, школ искусств и других) **учитывают мнение краевой экспертной комиссии**, созданной Министерством культуры, анализируют и оценивают соблюдение и выполнение работодателями положений трудового законодательства, соглашений и коллективных договоров.

4.3. Работодатели:

4.3.1. Руководители образовательных организаций:

1) своевременно и качественно готовят документы по аттестации педагогических работников;

2) разрабатывают положения и проводят аттестацию работников на соответствие занимаемой должности;

3) своевременно принимают решение о продлении срока действия (при наличии нормативно-правового акта уполномоченного федерального исполнительного органа государственной власти), установления и распространения категории педагогическим работникам, указанным в настоящем разделе;

4) в случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации;

5) вносят соответствующие записи в трудовые книжки (в трудовую книжку педагогического работника вносятся только сведения о результатах аттестации, проводимой на основании заявления педагогического работника для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям).

6. О сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение №

Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» и Федеральному закону от 3 октября 2018 г. № 350) – не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до окончания срока действия квалификационной категории, – не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после вынужденного перерыва, при переходе в другую образовательную организацию

в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом выслуги квалификационной категории, определяется коллективным догово-

4.3.2. Руководители учреждений культуры и искусства:

а) разрабатывают положения о проведении аттестации работников учреждений культуры и искусства, согласовывают его с профсоюзной организацией и утверждают при-

казом; б) включают в состав аттестационных комиссий представителей профсоюзной организации, творческих союзов и высококвалифицированных специалистов;

в) в разрабатываемом положении для определения оценки квалификации и профессиональной компетентности работника описывают конкретные критерии, характеризующие требования к работнику предъявляемым требованиям, с тем, чтобы аттестационные комиссии на основе материалов, представленных на каждого аттестуемого, и личного знакомства с аттестуемым (в процессе собеседования с применением тестов, заслушивания его ответов на вопросы и т.п.) дать объективную оценку компетентности с учетом проверки выполнения работником показателей эффективности деятельности, как установленных в учреждении, так и планируемых к введению при переходе работника на «эффективный контракт»;

4.4. Профсоюз:

а) согласовывает положение о проведении аттестации;

б) принимает участие в работе аттестационных комиссий, разъясняет работникам условия прохождения аттестации отдельными категориями работников;

в) рассматривает обращения членов профсоюза по вопросам нарушения прав при проведении аттестации, а также при увольнении работников, признанных несоответствующими занимаемой должности;

г) не допускает в положениях об аттестации ухудшения правил и норм проведения аттестации, предусмотренных настоящим Соглашением. Добивается включения в коллективные договоры учреждений дополнительных льгот и гарантий работникам при проведении аттестации.

Раздел V. Обязательства сторон в области охраны труда

5.1. Стороны совместно:

5.1.1. Обеспечивают реализацию норм действующего законодательства, осуществляют контроль и координируют деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, окружающей среды, ведут учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников, обобщают государственную отчетность о состоянии охраны труда, льготах и компенсациях за работу в неблагоприятных условиях труда.

5.1.2. В случае выявления отклонения от норм условий труда работников вносят в орга-

Я И
НИКОВ
НО-
І КУЛЬ-

ОБЛАСТИ
ОБОЩАЮЩЕЙ
ПРОВАННО
2021 г.

ны государственной власти и местного самоуправления предложения по ремонту и реконструкции организаций культуры, искусства, кинематографии, отраслевого образования.

5.1.3. Рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и территориальных соглашениях введение дополнительных отпусков, увеличение продолжительности отпусков и доплат, установления других льгот за условия труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за ненормированный рабочий день (от 3 до 12 календарных дней), за работу в вечернее и ночное время, за разрывной рабочий день, двухсменный режим работы и т.п. и обеспечение по типовым нормам работников бесплатной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (ст.221 ТК РФ); работающим во вредных условиях труда бесплатную выдачу молока и других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам (ст.222 ТК РФ).

5.1.4. Осуществлять контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России № 290н от 01.06.2009 г. «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» и № 1122н от 17.12.2010 года «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

5.2. Работодатели:

5.2.1. При наличии средств предусматривают в коллективных договорах заключение договоров со страховыми компаниями на страхование работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний, от несчастных случаев по пути на работу и с работы.

5.2.2. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ.

5.2.3. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с учетом приказа Минтруда России от 14.11.2014 года № 882н в целях обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Компенсационные меры в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, направленные на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер **не могут быть ухудшены**, а размеры снижены **по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 года** при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, **явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.**

5.2.4. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ (статьи 227 - 231), постановлением Минтруда России от 24.10.2002 года № 73, приказами Минздравсоцразвития России «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24.02.2005 года № 160, «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 15.04.2005 года № 275 и случаев профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 года № 967 и приказом Минздрава России от 28.05.2001 года № 176.

5.2.5. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажам по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке

указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда, приоб-
выдают за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие (с
индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обяза-
сертификацию или декларирование соответствия в соответствии с установленными норм
ботникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в
тах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.2.6. В целях обеспечения требований охраны труда, осуществления контроля за
полнением создают службу охраны труда, или вводят должность специалиста по охран
или назначают специалиста, имеющего соответствующую подготовку или опыт работ
области.

5.2.7. Организуют проведение периодических медицинских осмотров работников
ветствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н «О
ждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при
нии которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обс
ния), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров
дований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) оп
условиями труда».

5.2.8. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживани
ботников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.2.9. Обеспечивают уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (ком
по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охра
да.

5.3. Профсоюз осуществляет:

5.3.1. Организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охра
да.

5.3.2. Работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда професси
ных союзов.

5.3.3. Проведение общественного контроля состояния условий и охраны труд

5.3.4. Оказание практической помощи профсоюзным организациям на ме
осуществлении контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма
фессиональной заболеваемости.

5.3.5. Избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессио
союзов учреждений культуры и отраслевого образования, организует их обучение и
вает помощь в их работе по осуществлению контроля за состоянием охраны труда, г
ной и экологической безопасности.

5.3.6. Предъявление должностным лицам требования о приостановке работ в с
угрозы жизни и здоровью работников.

5.3.7. Обеспечение профсоюзных организаций нормативно-правовой документаци
охране труда.

Раздел VI. Обязательства сторон в области социальной защиты, предостав ления дополнительных льгот и гарантий

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях работников в об
пенсионного обеспечения, правомерность применения списков производств, работ, проф
должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

6.1.2. Вносят предложения в Администрацию Губернатора Забайкальского края для
чения в списки граждан, имеющих право на получение жилья, имеющих право быть принят
члены жилищно-строительных кооперативов, ипотечного строительства со льготной ставкой

6.1.3. Вносят предложения в Администрацию Губернатора Забайкальского края и
ны местного самоуправления по вопросам установления дополнительных льгот и мер соц

ной защиты работников культуры.

6.1.4. Ежегодно проводят новогодние мероприятия для детей работников культуры и членов профсоюза.

6.2. Работодатели:

6.2.1. Устанавливают в коллективных договорах в пределах собственных средств **дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, краевым трехсторонним соглашением, соглашениями на уровне муниципальных образований, настоящим отраслевым Соглашением, а также разрабатывают собственные меры социальной поддержки работников и членов их семей.**

6.2.2. Ежегодно проводят анализ на улучшение жилищных условий работников. На основании этого анализа, обращаются в органы местного самоуправления по вопросу оказания необходимой помощи работникам культуры.

6.2.3. При наличии средств (в том числе от приносящей доход деятельности) устанавливают в коллективных договорах порядок компенсации проезда в сельские филиалы преподавателям школ искусств, библиотечным работникам, специалистам досуговых учреждений.

6.2.4. Предусматривают в коллективных договорах и территориальных отраслевых соглашениях выделение материальной помощи в пределах фонда оплаты труда, фонда материальной помощи при рождении ребенка, юбилеям (50, 55, 60, 70, 75, 80 лет), впервые вступающим в брак, при уходе на пенсию, на похороны родственников (супруги, дети, родители), а также родителям, дети которых идут в первый класс.

6.2.5. Предусматривают возможность заключения организациями культуры договоров со страховыми компаниями на страхование работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний, от несчастных случаев по пути на работу и с работы, а также на добровольное медицинское страхование.

6.2.6. В случаях, предусмотренных коллективным договором, выделяют средства на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 ТК РФ).

6.2.7. Ежегодно проводят мероприятия для неработающих ветеранов, при наличии средств выделяют им материальную помощь, подарки ко Дню пожилого человека.

6.2.8. Проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя.

При направлении работников на повышение квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

6.2.9. Средства от приносящей доход деятельности могут быть использованы, в том числе: на материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; на выплату компенсаций сверх выходного пособия, установленного законодательством; на выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

6.3. Профсоюз:

6.3.1. Проводит обучение профсоюзного актива по вопросам изменения пенсионного законодательства, выплат пособий из фонда социального страхования, налогообложения физических лиц.

6.3.2. Обеспечивает членов профсоюза и членов их семей льготными путевками на санаторно-курортное лечение и отдых по заявлению членов профсоюза на условиях 20% - 30% скидки через «Профкурорт».

6.3.3. Организует экскурсионные поездки для детей членов профсоюза.

6.3.4. Выделяет материальную помощь из средств профсоюзного бюджета нуждающимся членам профсоюза, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

6.3.5. Выделяют средства на проведение культурно-массовых мероприятий (юбилеи, про-

фессиональные праздники, мероприятия для детей и т.д.).

Раздел VII. Обязательства сторон в области молодежной политики

7.1. Стороны совместно:

7.1.1. Разрабатывают и реализуют систему мер государственной общественной поддержки, защиты прав и интересов молодых граждан.

7.1.2. Осуществляют работу по пропаганде здорового образа жизни и способствуют проведению различных культурно-спортивных мероприятий (фестивалей, смотров-конкурсов, конференций и других).

7.1.3. Осуществляют социально-экономическую поддержку молодых семей. Способствуют решению жилищных проблем молодежи в соответствии с законодательством.

7.1.4. Рекомендуют работодателям организаций культуры предусматривать в коллективных договорах и соглашениях мероприятия по работе с молодежью, в том числе, меры, направленные на социальную защиту молодежи. При наличии финансовой возможности предусматривать единовременные денежные выплаты или иные меры стимулирования поступающих на работу впервые выпускников учреждений профессионального образования, возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения.

7.1.5. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями льгот обучающимся без отрыва от производства в соответствии с трудовым законодательством.

7.1.6. Из числа способной молодежи отбирают резерв кадров на занятие руководящими должностями в сфере культуры. Организуют обучение резерва.

7.2. Министерство:

7.2.1. Рекомендует органам муниципальной власти, осуществляющим руководство в сфере культуры, и руководителям организаций культуры при заключении отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров предусматривать разделы по защите социальных экономических и трудовых прав работников из числа молодежи.

7.2.2. Вносит предложения, направленные на поддержку молодежи, в краевые программы, в положения по оплате труда и другие документы, регламентирующие вопросы занятости, оплаты труда, обеспечения жильем, установления льгот и гарантий, принимаемые на уровне Збайкальского края.

7.3. Работодатели:

7.3.1. Оказывают помощь молодым работникам в повышении образовательного уровня, создают условия для успешного совмещения работы с учебой.

7.3.2. В случае необходимости заключают договоры с высшими учебными заведениями для подготовки квалифицированных специалистов в экономико-управленческой сфере для работы в организациях культуры и отраслевого образования.

7.3.3. В случаях, предусмотренных коллективным договором, (в том числе от приносящей доход деятельности) выделяют денежные средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди молодежи, развитие спорта и туризма, в соответствии с трудовым законодательством (ст. 377 ТК).

7.3.4. Организуют наставничество опытных специалистов над молодыми работниками для повышения их квалификации, адаптации молодежи в организациях, в учреждениях. Закрепляют этот пункт в коллективных договорах.

7.3.5. Своевременно проводят аттестацию молодых работников, присвоение и установление квалификационного разряда.

7.3.6. При наличии средств, предусматривают в коллективных договорах выделение средств на материальное поощрение обучающихся без отрыва от производства, за успешные результаты сдачи сессии.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. Вносит предложения по включению в краевое и муниципальные соглашения с ор-

ганами власти и местного самоуправления мероприятий, направленных на поддержку талантливой молодежи и социальную защиту молодых работников культуры.

7.4.2. Осуществляет контроль и защиту социально-трудовых прав и гарантий молодых специалистов и студентов, являющихся членами профсоюза, предусмотренных законодательством.

7.4.3. Проводит разъяснительную работу среди молодежи о роли и задачах профсоюза, о правах, обязанностях и преимуществах членов профсоюза, по привлечению их к активной работе в профсоюзе.

7.4.4. Для осуществления молодежной политики в организациях, учреждениях, при профсоюзных комитетах создает молодежные комиссии. Включают в состав профкомов, райкомов и т.д. молодых специалистов, членов профсоюза.

7.4.5. Проводит анкетирование молодых работников с целью заинтересованности в мероприятиях по защите прав молодежи.

7.4.6. Организует обучение молодых работников и профсоюзных активистов по вопросам прав и гарантий молодежи, трудовых прав работников.

7.4.7. Организуют проведение культурно-массовых спортивных мероприятий для молодежи.

7.4.8. Оказывает поддержку студенческим профсоюзным организациям.

Раздел VIII. Обязательства сторон в области социального партнерства, гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов **определяются** ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, региональным трехсторонним соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений, Уставом Российского профсоюза работников культуры, коллективным договором и настоящим Соглашением.

8.2. **Стороны** совместно:

8.2.1. Способствуют заключению отраслевых территориальных соглашений на уровне муниципальных образований и присоединению муниципальных образований к региональному отраслевому Соглашению.

8.2.2. Способствуют заключению коллективных договоров во всех организациях культуры.

8.2.3. Способствуют предотвращению коллективных трудовых споров и забастовок, создавая совместные комиссии для рассмотрения и разрешения конфликтных ситуаций.

8.2.4. Проводят совместное обучение работодателей и профсоюзного актива по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

8.2.5. Участвуют в мероприятиях, проводимых другой стороной, регулярно обмениваются аналитическими информацией и другими оперативными материалами.

8.2.6. Создают совместные комиссии для проверки отдельных жалоб, информируют друг друга о фактах выявленных нарушений и о создавшихся конфликтных ситуациях, в том числе связанных с невыполнением данного Соглашения.

8.2.7. **Ежегодно** вносят предложения в адрес краевой трехсторонней комиссии и в отраслевое федеральное соглашение, направленные на улучшение условий труда, быта и отдыха работников культуры.

8.2.8. Обеспечивают освещение работы двусторонней комиссии и результатов деятельности сторон в рамках данного Соглашения на своих сайтах и в средствах массовой информации.

8.2.9. Обобщают и распространяют лучший опыт деятельности сторон социального

партнерства.

8.2.10. Соблюдают права и гарантии деятельности краевой, территориальных и первичных профсоюзных организаций.

8.3. Работодатели:

8.3.1. **Соблюдают права профсоюза**, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3.2. Безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, если иное не предусмотрено коллективным договором, **передает в бесплатное пользование выборному органу профсоюза находящиеся на балансе работодателя, здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.** При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов, **осуществляются работодателем**, если иное не предусмотрено коллективным договором.

8.3.3. **Не препятствуют** представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

8.3.4. **Предоставляет профсоюзному органу** по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.3.5. **Обеспечивает** при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное **перечисление членских взносов в размере 1%** от заработной платы и других денежных средств на единый счет краевой профсоюзной организации работников культуры не позднее дня выдачи заработной платы работников. Порядок их перечисления, порядок осуществления контроля за полнотой и своевременностью перечисления членских профсоюзных взносов определяется коллективным договором. **Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.**

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.3.6. Работодатель и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных законодательством Российской Федерации.

8.3.7. **Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.**

8.3.7. **Вопросы, связанные с изменением структуры учреждений, их реорганизацией, сокращением численности или штата работников, установлением или изменением продолжительности рабочего времени, а также вопросы, влекущие изменения определенных сторонами условий труда, систем и размеров оплаты труда, льгот, режима рабочего времени и времени отдыха, установлением или отменой неполного рабочего времени, изменением разрядов и наименований должностей рассматривают с учетом мнения профсоюзной организации.**

8.3.8. При наличии средств перечисляют в соответствии с коллективными договорами профсоюзным организациям средства из внебюджетных источников на проведение социально-культурной работы.

8.3.9. **Не препятствуют работникам вступать в профсоюз, а также не ограничивают работника в трудовых правах и социальных выплатах в связи с его принадлежностью к профсоюзу.**

8.3.10. Не вмешиваются в уставную деятельность профсоюза, не издают приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

8.3.14. При подготовке, переподготовке и повышении квалификации профсоюзных активистов и членов профсоюза производят частичную оплату командировочных расходов и стоимости учебы за счет средств организаций культуры и отраслевого образования (при наличии средств).

8.4. Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

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

8.4.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержки работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.

8.4.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, иным работникам в соответствии с коллективным договором.

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

8.4.5. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

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

8.4.7. Ежегодно подводить итоги работы по развитию социального партнерства и рассматривать на своих заседаниях информацию о выполнении коллективных договоров и соглашений, доводить эту информацию до членов профсоюза, работодателей и вышестоящих организаций.

8.4.8. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям по вопросам социального партнерства и урегулирования трудовых споров.

8.4.9. Принимать меры, направленные на повышение мотивации профсоюзного членства.

Из бюджета Забайкальской краевой организации профсоюза работников культуры осуществлять материальное поощрение ветеранов отрасли при выходе на заслуженный отдых при условии их членства в общероссийском профсоюзе работников культуры не менее 10 лет на момент события.

8.4.10. Обобщать положительный опыт работы и размещать его в газете «Культура Забайкалья», «Профсоюзы Забайкалья», средствах массовой информации в муниципальных образованиях.

Раздел IX. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

9.1. Стороны признают настоящее Соглашение правовым актом социального партнерства, и принимают на себя обязательства соблюдать его условия, нести ответственность за нарушение или невыполнение его положений, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социаль-

номические, профессиональные интересы работников.

9.3. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, Стороны могут использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых конфликтов и применение мер их разрешения - забастовки.

9.4. **Ни одна из сторон**, заключивших Соглашение, **не может** в течение установленного действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Соглашения, или невыполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии с п. 54, 55 ТК РФ.

9.5. При невыполнении обязательств по причинам, признанным сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения обязательств.

9.6. Промежуточные результаты выполнения настоящего Соглашения регулярно освещаются в средствах массовой информации. Итоги выполнения Соглашения рассматриваются не менее одного раза в год на совместном заседании коллегии Министерства культуры и президиума крайнего профсоюза. Информация о выполнении Соглашения регулярно направляется в подведомственные организации, государственные и муниципальные учреждения, в профсоюзные организации.

9.7. Профсоюз и его территориальные организации осуществляют систематический анализ опыта заключенных организациями и учреждениями культуры коллективных договоров и территориальных соглашений.

9.8. Настоящее Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Подписи и печати Сторон

Министерства культуры
Забайкальского края

Председатель Забайкальской краевой
организации профсоюза работников культуры


И. В. Левкович
11 апреля 2021 г.


Г. С. Худякова
11 апреля 2021 г.

края и
работников
культуры
Забайкальского края»

