

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Настоящее отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Законом Костромской области "О социальном партнерстве в Костромской области" № 190 - ЗКО от 19.05.2004 г. (с изменениями от 01.11.2014 г.) и направлено на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-культурных интересов и повышения уровня жизни работников государственных учреждений отрасли культуры.

1.2.Настоящее Соглашение основывается на следующих нормативно-правовых актах:

- Конституция Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

-Федеральный закон от 9 октября 1992 г. № 3612-I «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» (с изменениями и дополнениями от 30 сентября 2013 г.);

-Федеральный закон от 19 апреля 1991 г. № 1032- I «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. 02.07.2013 г.);

-Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями от 02.07.2013 г.);

-Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы (Подписано 29.01. 2018г.)

-Федеральное отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018-2020 г. (Подписано 8 февраля 2019г.)

-Соглашение о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2019-2021 годы (подписано января 2019 г.).

- Стратегия государственной культурной политики на период до 2030 года ( Распоряжение от 29 февраля 2016 г.No 326-р).»

1.3.Сторонами – участниками Соглашения (далее – стороны) являются:

- работники государственных и образовательных учреждений, находящихся в ведении Департамента культуры Костромской области (далее - работники) в лице их представителя – Костромской региональной профсоюзной организации работников культуры (далее обком профсоюза);

- работодатели в лице их представителя – Департамента культуры Костромской области (далее - Департамент культуры).

1.4. Настоящее соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и социальные льготы работников учреждений культуры и образовательных учреждений культуры, находящихся в ведении Департамента культуры Костромской области, не ограничивая права органов местного самоуправления и трудовых коллективов в расширении гарантий и льгот.

1.4.1. Стороны в пределах своих полномочий принимают на себя также обязательства, установленные Соглашением о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2019 – 2021 годы.

1.4.2. Соглашение является основой для отраслевых соглашений, заключаемых на уровне муниципальных образований, а также коллективных договоров. При этом обязательства и гарантии, установленные настоящим Соглашением, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения трудовой, социальной и экономической защищенности работников.

1.5.Стороны Соглашения 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.

1.6.Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников учреждений и организаций, независимо от членства в профсоюзе, представляют первичные профсоюзные организации. В случае отсутствия в учреждениях, находящихся в ведении Департамента культуры Костромской области, коллективного договора настоящее соглашение имеет прямое действие.

1.7. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в государственных учреждениях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

1.8.В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, первичных профсоюзных организаций и работодателей.

1.9.Настоящее Соглашение действует с момента подписания сторонами в течении 2019-2021годы

1.10.Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.11.В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.12.Обязательства Соглашения реализуются руководителями организаций, а также первичными профсоюзными организациями.

1.13.Стороны – участники Соглашения – несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по изменению и дополнению Соглашения. Нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Соглашением, за неправомерный отказ от подписания Соглашения, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством Российской Федерации (на основании ст.ст. 54,55 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.14. Настоящее Соглашение распространяется на всех работников государственных и образовательных учреждений, находящихся в ведении Департамента культуры.

1.15. Члены Профсоюза имеют исключительное право на представительство и защиту своих прав и интересов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений со стороны профсоюзных органов.

1.16. Соглашение обязательно к применению работодателями при заключении коллективных договоров в учреждениях отрасли культуры, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

В случае, если законами или иными нормативными правовыми актами положение работников ухудшается, действуют условия Соглашения.

1.18. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.19. В отрасли на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников и работодателей образуется Отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями сторон Соглашения разногласий (далее - Отраслевая комиссия).

**2. Социально-трудовые отношения.**

**Обязанности сторон**

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

2.1.1.Содействовать соблюдению в государственных учреждениях культуры области трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников.

2.1.3.Защищать интересы государственных учреждений культуры области в органах представительной и исполнительной власти по вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности.

2.1.4. При осуществлении процессов приватизации, ликвидации, реорганизации (присоединения, слияния, разделения) государственных учреждений культуры области проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и законных интересов работников.

2.1.5.Принимать участие в совершенствовании системы оплаты труда в отрасли культуры.

2.2.Стороны договорились:

2.2.1.Трудовые отношения между работниками государственных учреждений культуры области и работодателями, возникающие на основе трудового договора, оформляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.2.2.При приеме на работу до подписания сторонами трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Соглашением, коллективным договором учреждения культуры, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями и иными локальными нормативными актами (ст.ст. 22, 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.3.Условия трудового договора, ухудшающие правовое положение работника (по отношению с действующим трудовым законодательством), считаются недействительными (или не легитимными).

2.2.4.Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором учреждения культуры.

2.2.5.Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации Правила внутреннего трудового распорядка.

2.2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2.7.Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.2.8.Трудовой договор с работниками учреждений культуры, образовательных учреждений заключаются на неопределенный срок.

2.2.9.На основании ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатели заключают срочный трудовой договор только с указанием в нем особых условий труда, требующих заключения срочного трудового договора.

2.2.10. Трудовой договор с творческими работниками организаций и учреждений культуры заключается в соответствии  с перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252.

2.2.11.Трудовой договор работника с работодателем может предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

2.2.12.Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев. Условие об испытательном сроке должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

**3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

**Гарантии трудовых прав, содействие занятости, переобучения и повышения квалификации работников**

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

3.1.1.Содействовать установлению в коллективных договорах учреждений культуры мер, направленных на обеспечение занятости работников.

3.1.2.Принимать в рамках своих полномочий и возможностей соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите в случае увольнения работников.

3.1.3.Департамент культуры Костромской области принимает меры по контролю за уровнем занятости в отрасли и обеспечению занятости работников в соответствии с их квалификацией.

3.2. Костромская региональная профсоюзная организация работников культуры обязуется:

3.2.1.Осуществлять контроль за соблюдением законодательства в области занятости населения, принимать меры по защите прав членов профсоюзов.

3.2.2. Контролировать через выборные профсоюзные органы соблюдение работодателем установленных законом гарантий трудоустройства высвобождаемых работников, их обучение новым профессиям.

3.2.3. Представлять интересы членов профсоюза при сокращении рабочих мест и разрешении трудовых конфликтов.

3.2.4. Осуществлять контроль в учреждениях за необоснованным и (или) массовым применением срочных трудовых договоров.

3.2.5. Оказывать поддержку молодым работникам. Создавать молодежные комиссии и советы молодых работников при профкомах.

3.2.6. Направлять в государственные органы и органы местного самоуправления предложения в связи с массовым высвобождением работников.

3.2.7. Принимать меры по недопущению случаев дискриминации в отношении работающих пенсионеров или работников предпенсионного возраста, предотвращению увольнений, сокращений и иных случаев нарушения трудовых прав граждан.

3.2.8 Проводить общественную экспертизу проектов коллективных договоров организаций, где действуют первичные профсоюзные организации.

3.2.9. В целях повышения квалификации и защиты прав работников осуществлять независимую оценку и присвоение профессиональных квалификаций работникам в порядке и в соответствии с требованиями Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям и законодательством Российской Федерации.

3.2.10.Содействовать трудоустройству по полученной профессии (специальности) выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

3.2.11 Участвовать в процессе формирования заказа на подготовку кадров для отрасли культуры.

3.3. Работодатели обязаны:

3.3.1.Создавать условия для переобучения высвобождаемых работников новым, конкурентоспособным на рынке труда профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, предоставлять им оплачиваемое время для поиска нового места работы.

3.3.2.Создавать необходимые условия труда работникам, проходящим профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации без отрыва от производства. Предусматривать средства на эти цели.

3.3.3. Сохранять за работником средний месячный заработок на весь период обучения при направлении на дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства при условии, что работника на обучение направляет работодатель.

3.3.4.Обеспечивать условия работы молодых работников (молодых рабочих и специалистов). Оказывать им поддержку в решении социально-бытовых проблем.

3.3.5.Заключать договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей по прохождению практики и стажировок учащихся и студентов.

3.3.6.Предусматривать в соответствии с действующим законодательством в коллективных договорах учреждений условия гарантий от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждений в первые два года работы после обучения выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

3.3.7. Не допускать одновременного увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата работников.

3.4.Стороны договорились:

3.4.1. В случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией, реорганизацией областных учреждений культуры, стороны контролируют, чтобы работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, направлял в отраслевую профсоюзную организацию и службу занятости информацию о возможном массовом увольнении работников, количестве высвобождаемых, категориях и сроках, в которые намечено осуществить увольнение, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Высвобождение является массовым, если сокращается 15 или более работников в течение 30 календарных дней при численности работников учреждения – более 300 чел. или 5 % от фактической численности работников.

3.4.2. Работникам, уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, в течение года предоставляется преимущественное право трудоустройства в данное учреждение в случае создания новых рабочих мест, а также трудоустройство во вновь создаваемых учреждениях культуры.

3.4.3.Высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в размерах не ниже, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

3.4.4.Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатели обязаны уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.4.5.Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения профсоюза. Коллективным договором может быть предусмотрен иной порядок обязательного участия профсоюза в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

3.4.6.Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим деятельность в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности штата, выходом на пенсию (независимо от её вида), в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока её действия.

3.4.7.В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3-х лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий.

3.4.8.Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до 1 года по заявлению при выходе на работу после:

- длительной нетрудоспособности;

-нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

-нахождения в отпуске, предусмотренном пп. 3 п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании» (в ред. от 10.07.2012 г., Федеральным законом от 17.12.2009 г. № 313-ФЗ»);

- прохождения военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

**4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Системы оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений культуры, включающие размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в соответствии с федеральными законами, Законом Костромской области «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Положением об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Костромской области, Положением об оплате труда работников областных учреждений образования, утвержденных Постановлениями Губернатора Костромской области.

4.2. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности   
и привлекательности профессий отрасли «Культура", продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера базовая часть в структуре заработной платы (гарантированная часть заработной платы) должна составлять не менее 55 процентов заработной платы.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии в отрасли «Культура» продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера базовая часть в структуре заработной платы (гарантированная часть заработной платы) должна составлять не менее 60 процентов заработной платы.

Минимальная месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного в Российской Федерации.

4.3 Стороны обязуются:

4.3.1. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, стипендий и пособий.

4.3.2. Разрабатывать отраслевые системы оплаты труда, отстаивая при этом принципиальные позиции, направленные на обеспечение государственных гарантий в уровнях оплаты труда и увеличения размеров заработной платы.

4.3.3. Проводить мониторинг своевременности выплат заработной платы работникам учреждений культуры, сохранения компенсационных выплат, доплат и надбавок.

4.3.4.Обеспечивать установление окладов руководителей и специалистов государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета и работающих в сельской местности, в соответствии с областным законодательством в размере, повышенном на 25% по сравнению с руководителями и специалистами, работающими в городах.

4.4.Костромская региональная организация работников культуры обязуется:

4.4.1.Обеспечивать контроль и защиту прав работников в части своевременной выдачи им заработной платы, оплаты листков нетрудоспособности, расчета при увольнении, пособий, иных начислений и выплат.

4.4.2. Обращаться в органы государственной инспекции труда и прокуратуры с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора и настоящего Соглашения.

4.4.3.Осуществлять защиту интересов работников в части обеспечения выплаты им заработной платы без применения «теневых» схем.

4.4.4. Вести переговоры с Департаментом культуры, работодателями в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда. Содействовать созданию и деятельности в учреждениях комиссий по трудовым спорам.

4.4.5. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюзной организации за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

4.5.Стороны договорились:

4.5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в данной организации, учреждении системой оплаты труда.

4.5.2. Базовый оклад, должностной оклад, ставка заработной платы является основной мерой вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

4.5.3. Размер базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем корректировки базовых окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установленных на основе отнесения профессий и должностей работников к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, с помощью корректирующих коэффициентов, предусмотренных Положением об оплате труда.

4.5.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств областного бюджета и внебюджетных источников, направляемых на оплату труда, устанавливаются учреждением самостоятельно, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах и соглашениях (в том числе в форме положений об оплате труда).

4.5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

4.5.6. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их прямые обязанности, осуществляются за дополнительную оплату. Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

4.5.7. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.6.Работодатели обязаны:

4.6.1. Разрабатывать и реализовывать меры по повышению эффективности труда и его оплаты в соответствии с условиями настоящего Соглашения.

4.6.2. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях, финансируемых из областного бюджета заработной платы и иных выплат.

4.6.3. Закреплять в трудовых договорах с работниками (а также в дополнительных соглашениях к трудовым договорам) их конкретную функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации), конкретные условия и нормы оплаты труда.

4.6.4. Выплачивать заработную плату равномерно, не реже двух раз в месяц, с обязательной выдачей расчетных листов в сроки, установленные коллективными договорами, нести персональную ответственность за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы.

4.6.5.Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются локальными нормативными правовыми актами учреждений культуры и искусства в пределах фонда оплаты труда.

Производить выплаты стимулирующего характера в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства Костромской области :

-при присвоении почетного звания «Заслуженный» коэффициент устанавливается в размере 0,10;

-при присвоении почетного звания «Народный» коэффициент устанавливается в размере 1,0;

Коэффициент почетного звания устанавливается только по основной работе.

При наличии у работника двух и более почетных званий коэффициент почетного звания устанавливается по одному из оснований.

Коэффициент ведомственной награды устанавливается в размере 0,10 лицам, имеющим ведомственные награды:

- Знак «За достижение в культуре»,

- Знак «За высокие достижения»,

- Почетную грамоту Министерства культуры Российской Федерации;

-Почетную грамоту Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации;

- Почетную грамоту Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры.

4.6.6. При нарушении работодателем установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже 1/150 действующей на данный период ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (включительно по день фактического расчета).

4.6.7. Заработная плата руководителей государственных учреждений культуры и искусства Костромской области, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений культуры и искусства Костромской области, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 6.

Базовый должностной оклад руководителя государственного учреждения культуры и искусства Костромской области определяется в размере средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им государственного учреждения культуры и искусства Костромской области.

Базовые должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений культуры и искусства Костромской области устанавливаются на 10-30 процентов ниже базовых должностных окладов руководителей учреждений.

Устанавливать предельную долю административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (до 40 %).

4.6.8. Предпринимать меры, направленные на повышение заработной платы работников бюджетной сферы, в целях обеспечения устойчивого роста реальных доходов граждан в ходе реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4.6.9. Принимать меры по обеспечению роста заработной платы не ниже уровня инфляции и поэтапного доведения заработной платы работников бюджетной сферы до уровня средней заработной платы в целом по региону.

**5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

5.1. Костромская региональная профсоюзная организация работников культуры обязуется:

5.1.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, занятости, охране труда, социальной защите инвалидов, беременных женщин, подростков. Добиваться устранения выявленных нарушений.

5.1.2. Представлять и защищать трудовые, социально-экономические и профессиональные права и интересы членов профсоюзной организации, в т.ч. в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюзной организации.

5.2.Стороны договорились о следующем:

5.2.1. Для работников учреждений и организаций культуры в соответствии со ст. 94 Трудового кодекса РФ продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерыва в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с действующим трудовым законодательством, коллективным договором.

5.2.2.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2.3. Работа в нерабочие праздничные и выходные дни не допускается.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается на менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников театров, театральных и концертных учреждений осуществляется в соответствии с Перечнем этих категорий работников и в порядке, установленном законодательством РФ.

5.2.5. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета организации, учреждения.

Работодатель должен обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

5.2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, расписанием занятий.

5.2.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.2.8. Преподавателям, по возможности, необходимо предоставлять один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.2.9. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

График отпусков составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.2.10. Предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

В случае досрочного отзыва работника из отпуска, работник вправе выбрать новую дату начала прерванного отпуска, которая фиксируется работодателем в приказе об отзыве из отпуска.

5.2.11.Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, по согласованию между работником и работодателем, в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе по письменному заявлению работника в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.2.12.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска этим работникам предусматривается коллективным договором.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.2.13. Организации с учетом своих финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или другими локальными нормативными актами.

5.2.14. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (свадьба, рождение детей, уход за больным членом семьи, смерть членов семьи и пр.) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

**6. ОХРАНА ТРУДА и здоровья**

В целях улучшения охраны труда и здоровья работников в учреждениях культуры стороны договорились:

6.1. Департамент культуры Костромской области:

6.1.1.Осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, а также окружающей среды, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

6.1.2. Планирует и организует обучение по охране труда руководителей и специалистов, занимающихся вопросами охраны труда и здоровья в органах управления культурой и учреждениях культуры.

6.1.3. Содействует созданию служб охраны труда в муниципальных органах управления культурой.

6.1.4. Проводит реализацию первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда и здоровья работников (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.5. Согласовывает проекты нормативных документов (актов, приказов, распоряжений) и иные решения по вопросам охраны труда и здоровья работников.

6.2. Департамент культуры Костромской области совместно с Костромской региональной профсоюзной организацией работников культуры принимает участие в:

-подготовке и проведении мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда и здоровья работников;

-обучении членов комиссий по охране труда и создании условий для их работы;

-проведении проверок соблюдения условий охраны труда в организациях;

-обобщении опыта работы комиссий по охране труда, подготовке совместных предложений по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.3. Работодатель в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда и санитарно-гигиеническому благополучию:

6.3.1. Строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах;

6.3.2. Участвует на паритетных началах совместно с выборным профсоюзным органом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательствах, установленных коллективным договором (соглашением);

6.3.3. Организует работу по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда (согласно рекомендаций п.6.3 Соглашения о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2019 – 2021 годы).

Организует работу по проведению специальной оценки условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 ТК РФ);

6.3.4. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере 0,25 % от суммы затрат на производство работ, услуг (на основании ст. 226 ТК РФ);

6.3.5. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

6.3.6. Осуществляет за счет средств учреждения обучение и проверку знаний по охране труда, по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности в соответствии со ст. 18 Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» и ст. 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

6.3.7. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора по причине нарушения требований охраны труда не по вине работника;

6.3.8. Создает совместные комиссии по охране труда, обеспечивает условия для их работы;

6.3.9. Обеспечивает обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на период вышеуказанных действий;

6.3.10. Привлекает представителей профсоюзных органов к участию в комиссии по приемке новых, отреставрированных, капитально отремонтированных объектов культуры;

6.3.11. Обеспечивает работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, а также молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по установленным нормам;

6.3.12. Организует работу по предупреждению и профилактике распространения ВИЧ/СПИДа в сфере труда, предусмотрев финансовое обеспечение мер по профилактике ВИЧ-инфекций (согласно рекомендациям, предусмотренным п.4.1. «Соглашения об организации взаимодействия департамента по труду и социальной защите населения Костромской области, департамента здравоохранения Костромской области, Костромского областного союза «Федерация организаций профсоюзов Костромской области», областного объединения работодателей «Костромской союз промышленников», ОГБУЗ «Центр специализированной помощи по профилактике и борьбе с инфекционными заболеваниями» о реализации программ по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах» от 12.12.2018 г.; п.6.1. Соглашения о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2019 – 2021 годы).

6.3.13. Организует государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в соответствии с действующим законодательством);

6.3.14. Вводит в организациях должность специалиста в области охраны труда – при штате численности более 50 работников.

6.4. Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций осуществляют следующие функции:

6.4.1. Обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комиссий (комитетов) по охране труда, проведение контроля состояния охраны труда;

6.4.2. Разрабатывают и реализуют комплекс спортивно-оздоровительных мероприятий среди работников отрасли и членов их семей.

6.5. Костромская региональная профсоюзная организация работников культуры выполняет следующие функции в сфере организации охраны труда и здоровья работников:

6.5.1. Организует контроль за состоянием охраны труда и здоровья работников;

6.5.2. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами (соглашениями);

6.5.3.Оказывает необходимую консультативную помощь работникам в вопросах охраны труда и здоровья;

6.5.4. Организует льготное предоставление санаторно-курортного лечения и отдыха в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях Костромской области членам профсоюзной организации.

**7. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ.**

**ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

7.1. Работодатель и профсоюз обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

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

7.3. Стороны настоящего соглашения добиваются:

-сохранения финансирования надбавок за стаж работы работникам в размерах не ниже установленных законодательством по Костромской области на данный период времени;

-целевого использования средств, направляемых из областного и муниципальных бюджетов;

-выплаты денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции работникам образовательных учреждений;

-сохранения надбавок к заработной плате библиотечным работникам и творческим работникам учреждений культуры;

-оплаты коммунальных услуг работникам культуры, художественного образования, работающим и проживающим в сельской местности в соответствии с законодательством;

-награждения работников культуры Почетной грамотой Министерства культуры, грамотами Областной думы и Администрации города Костромы.

Стороны настоящего соглашения ходатайствуют о награждении лучших работников ведомственными грамотами: Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, грамотами администрации Костромской области, областной Думы и иными наградами регионального и муниципального уровня.

 При согласовании представлений кандидатур руководителей государственных и образовательных учреждений, находящихся в ведении Департамента культуры Костромской области, представляемых к наградам Костромской области и присвоению званий Костромской области, учитывается мнение Костромской региональной профсоюзной организации работников культуры, а также выполнение их условий

7.4. Обязанности работодателя:

7.4.1. Представлять в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты пенсий.

7.4.2.Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации, отдельно в отношении каждой части страхового взноса по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты.

7.4.3.Информировать работников о начисленных в их пользу страховых взносах.

7.4.4. Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, направленных в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

7.4.5. Разрабатывать мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников в случае высвобождения их в результате ухудшения финансово-экономического положения учреждения, а также обеспечивают условия труда, максимально смягчающие последствия данных процедур.

7.4.6. Поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности, за долголетний труд при выходе на пенсию и в связи с юбилейной датой.

7.4.7. Представлять работников по согласованию с профсоюзным комитетом за особые трудовые заслуги к государственным наградам.

7.4.8. В порядке и размерах, определяемых коллективным договором, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений и организаций культуры, в том числе:

- оказывать помощь в материальной или иной форме участникам ВОВ, локальных конфликтов, семьям погибших на производстве, ветеранам труда, пострадавшим от несчастного случая на производстве, на погребение близких родственников, на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации 20 и более лет;

- сохранять средний заработок за время прохождения обязательных медицинских осмотров;

- выплачивать единовременное пособие инвалидам труда на лечение, согласно медицинским показаниям, работникам при выходе на пенсию.

**8. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

8.1. Права и гарантии деятельности областной, территориальных и первичных организаций Российского профсоюза работников культуры, их выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе «Об общественных объединениях», законами Костромской области, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными соглашениями, уставом учреждения, коллективным договором (соглашением).

8.2. Работодатели осуществляют следующие функции:

8.2.1. Безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов.

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

8.2.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет соответствующих выборных профсоюзных органов членские профсоюзные взносы, не допускает задержки перечисления указанных средств.

8.2.4. Согласовывает с профсоюзным органом:

- график отпусков,

- режим работы всех категорий работников,

- распределение учебной нагрузки, расписание занятий,

- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат,

-распределение выплат премиального характера, использование экономии фонда заработной платы,

- должностные обязанности работников,

- правила внутреннего трудового распорядка,

- приказы на выполнение сверхурочных работ.

8.2.5.Оказывают содействие областной организации профсоюза по созданию новых и укреплению действующих в учреждениях профсоюзных организаций.

8.2.6. Соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, создают условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.7. Не вмешиваются в уставную деятельность профсоюзных организаций.

8.2.8. Гарантируют освобождение от производственной и творческой деятельности членов выборных профсоюзных органов, участников собраний, созываемых профсоюзом, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

8.2.9. Предоставляют членам выборного профсоюзного органа организации, уполномоченного профсоюза по охране труда, членам профсоюза свободное время с сохранением средней заработной платы, для выполнения их общественных обязанностей в интересах коллектива, в т.ч. и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.2.10. Обеспечивают участие представителей профсоюза в работе совещаний, планерок и других органов оперативного управления учреждения.

8.3. Стороны настоящего Соглашения признают следующие гарантии работникам, избранных в профсоюзные органы (и не освобожденных от основной работы):

8.3.1. Работники-члены профсоюза, избранные в состав выборного профсоюзного органа не могут подвергаться дисциплинарному взысканию без предварительного согласия данного профоргана, руководители профсоюзных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя, существенное изменение условий труда членов и руководителей профсоюзных комитетов производится с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации и вышестоящего профсоюзного органа;

8.3.3. Работа в качестве председателя, заместителей председателя профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа считается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат;

8.3.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий (кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работников виновных действий, за которые предусмотрено увольнение).

8.4. Работодатели обязуются в случаях предусмотренных коллективными договорами:

-производить оплату труда председателям первичных профсоюзных организаций за счет средств работодателя во исполнение статьи 377 Трудового Кодекса РФ не менее от 10 до 30 % от минимального размера оплаты труда;

-предоставлять три дополнительных оплачиваемых дня к отпуску членам профкома первичных профсоюзных организаций;

-отчислять денежные средства первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размерах, предусмотренных в коллективных договорах, но не менее 0,3 % от фонда оплаты труда.

8.5. Отраслевой комитет профсоюза совместно с выборными профсоюзными органами муниципалитетов, организаций и учреждений:

- способствуют участию работников в управлении организацией;

- оказывают практическую помощь организациям в заключении коллективных договоров, соглашений и контролируют их выполнение;

- предоставляют бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюзов;

- осуществляют мониторинг эффективности применения отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений, перехода на одноканальное финансирование, результаты которого рассматривают на Костромской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- способствуют созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах, сотрудничеству между работодателями и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес;

- проводят обучение профсоюзного актива;

- доводят до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую профсоюзу вышестоящими профсоюзными органами, органами государственной власти на местах, органами управления культурой;

- осуществляют защиту трудовых прав членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора.

**9. ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ И КОНТРОЛЬ**

**ИСПОЛНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО СОГЛАШЕНИЯ**

9.1. Текст настоящего Соглашения доводится в течение месяца со дня подписания:

- Департаментом культуры – до сведения администраций учреждений, организаций, учебных заведений и муниципальных органов управления культурой;

- Костромской региональной профсоюзной организацией работников культуры – до сведения территориальных и первичных профсоюзных организаций.

9.2. Стороны Соглашения несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.

Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

9.3. Стороны осуществляют контроль за выполнением настоящего Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, касающихся финансирования учреждений культуры, принимаемых решениях по социально-экономическим, трудовым и профессиональным интересам работников, предоставляют возможность представителям сторон принимать участие в совместном обсуждении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

9.4. Ответственность за включение в коллективные договоры организаций льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и профсоюзные органы. Стороны принимают меры по устранению выявленных ими нарушений Соглашения.

9.5. Департамент культуры Костромской области оказывает содействие по устранению нарушений Соглашения со стороны работодателей.

9.6. Лица, представляющие работодателя или работников, виновные   
в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленным Федеральным законом.

9.7. В период действия Соглашения выборные органы Профсоюза содействуют урегулированию конфликтов, не организуют забастовок и других коллективных действий по вопросам, отраженным в Соглашении, при условии их решения.