

Комитет образования, культуры и
спорта Администрации города
Костромы

Костромская областная организация
Общероссийского профсоюза
работников культуры

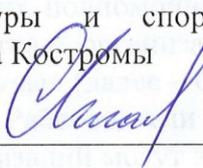
Зарегистрировано _____

регистрационный № _____

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ
ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ КУЛЬТУРЫ
НА 2024 – 2026 ГОДЫ**

**по организациям культуры, находящимся в ведении Комитета образования,
культуры и спорта Администрации города Костромы**

Заместитель главы Администрации – Председатель Костромской областной
председатель Комитета образования, организации Общероссийского
культуры и спорта Администрации профсоюза работников культуры
города Костромы


И.В. Силакова


Л.В. Хрунина



1. Общие положения

1.1. Настоящее муниципальное отраслевое соглашение по обеспечению социально-экономических и трудовых гарантий работников отрасли культуры на 2024 – 2026 годы по организациям культуры, находящимся в ведении Комитета образования, культуры и спорта Администрации города Костромы (далее - Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников **организаций культуры и организаций дополнительного образования в сфере культуры (музыкальные школы, художественные школы, школы искусств)**, находящихся в ведении Комитета образования, культуры и спорта Администрации города Костромы (далее – **организации культуры**).

Соглашение разработано на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашения о социальном партнерстве в сфере труда между Администрацией города Костромы, Координационным советом организаций профсоюзов города Костромы о объединениях работодателей (представителями работодателей) города Костромы, иными нормативными правовыми актами.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере культуры города Костромы, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников культуры и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

Работодатели (организаций культуры и организаций дополнительного образования в сфере культуры (музыкальные школы, художественные школы, школы искусств) в лице их полномочного представителя - Комитета образования, культуры и спорта Администрации города Костромы (далее – Комитет);

Работники организаций культуры и организаций дополнительного образования в сфере культуры (музыкальные школы, художественные школы, школы искусств) в лице их полномочного представителя - Общественной организацией «Костромская областная организация Общероссийского профессионального союза работников культуры» (далее – Областная организация профсоюза).

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. В организациях культуры регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями может осуществляться путем заключения коллективных договоров, при заключении которых учитываются положения настоящего Соглашения.

1.4. В случае отсутствия в организации культуры коллективного договора положения настоящего Соглашения имеют прямое действие.

1.5. В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.6. 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.

1.7. Соглашение обязательно к применению работодателями при заключении коллективных договоров в организациях культуры, трудовых договоров с работниками организаций культуры и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.8. 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).

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.10. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.11. Соглашение вступает в силу с 1 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

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

1.13. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Комитет доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций культуры, Областная организация профсоюза - до территориальных профсоюзных организаций, а также, до первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Комитета и Областной организации профсоюза.

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 организациях культуры трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Развивать систему органов социального партнерства в отрасли на локальном уровне, и содействовать в заключении коллективных договоров в организациях культуры.

В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования, содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового законодательства, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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 работников организаций культуры 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) организаций культуры 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 организациях культуры.

2.1.6. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам организаций культуры.

2.1.7. Комитет предоставляет Областной организации профсоюза по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам, размерах средней заработной платы по категориям персонала, об объеме задолженности по выплате заработной платы, а так же проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых муниципальными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.1.8. Комитет:

- предоставляет возможность представителям Областной организации профсоюза принимать участие в работе комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере культуры и дополнительного образования в сфере культуры, в совещаниях и других мероприятиях, проводимых Комитетом с руководителями (представителями) организаций культуры, по вопросам применения трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, осуществляемую ими в соответствии с уставными задачами в соответствии с пунктом 2 статьи 5 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Трудовые отношения между работниками организаций культуры 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, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями и иными локальными нормативными актами (статьи 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. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2.6. Работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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. Трудовые договоры с работниками могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.2.9. На основании статей 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели заключают срочный трудовой договор только с указанием в нем оснований для его заключения.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.2.10. Срочный трудовой договор с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, заключается в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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.

2.2.13. Работники организаций дополнительного образования в сфере культуры, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же организации дополнительного образования должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка), которая не считается совместительством.

При замещении педагогических должностей работники организаций дополнительного образования в сфере культуры (за исключением руководителей), заместители руководителей организаций дополнительного образования в сфере культуры, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять дополнительную работу, непосредственно связанную с педагогической работой, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, за дополнительную оплату (вознаграждение).

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим педагогические должности, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная организация дополнительного образования в сфере культуры является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не

менее чем на ставку заработной платы.

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 организаций 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.

3.2. Областная организация профсоюза 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.

3.3. Работодатели обязаны:

3.3.1. Создавать необходимые условия труда работникам, проходящим профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации без отрыва от производства.

3.3.2. 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.

3.3.3. Обеспечивать условия работы молодых специалистов.

3.3.4. 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 организаций:

- 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;

- условия предоставления оплачиваемого времени для поиска новой работы работником до наступления срока расторжения трудового договора по основаниям сокращения численности или штата работников организации;

- предоставление материальной помощи работникам, потерявшим работы вследствие реорганизации, сокращения численности или штата работников учреждения.

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

3.3.8. Не допускать снижение уровня трудовых прав работников организаций культуры с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

3.4. Комитет и Областная организация Профсоюза рекомендуют предусматривать:

а) в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

б) в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

3.5. Комитет и Областная организация профсоюза исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие дистанционные работы в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

3.6. Стороны договорились:

3.6.1. В случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией, реорганизацией организаций 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 25 или более работников в течение 30 календарных дней, 100 и более работников в течение 60 календарных дней, 250 и более работников в течение 90 календарных дней.

3.6.2. Работникам, уволенным из организации культуры 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 организациях культуры.

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

3.6.4. 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.

3.6.5. 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.

3.6.6. 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.

3.6.7. 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.

3.6.8. За педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории сохраняются в следующих случаях:

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

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») – сроком на один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - сроком на один год;

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 выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации организации дополнительного образования в сфере культуры, иных периодов, объективно

препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не более чем на один год.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

4. Оплата труда

4.1. Системы оплаты труда работников организаций культуры, включающие размеры базовых окладов (базовых 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, Правилами установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы по видам экономической деятельности «деятельность в области исполнительских искусств», «деятельность учреждений культуры и искусства», «деятельность библиотек и архивов», «деятельность музеев», «деятельность ботанических садов, зоопарков, государственных природных заповедников и национальных парков», утвержденными постановлением Администрации города Костромы от 18.06.2020 № 1064, Правилами установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы по виду экономической деятельности «образование», подведомственных Комитету образования, культуры и спорта Администрации города Костромы, утвержденными постановлением Главы города Костромы от 27.10.2008 № 2060.

4.2. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий отрасли культуры и педагогических профессий отрасли культуры:

- принимать исчерпывающие меры по недопущению снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» показателя оплаты труда работников организаций культуры;

- продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы:

- а) для работников культуры без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 процентов заработной платы;

- б) для работников сферы образования на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

4.3. Стороны обязуются:

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

4.3.2. Проводить совместно мониторинг размера заработной платы работников, соотношение базовой (должностных окладов) и переменной части (стимулирующих и

компенсационных выплат) в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами.

Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

4.3.3. Рекомендовать работодателям в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

4.3.4. Рекомендовать работодателям в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

4.4. Областная организация профсоюза 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 Комитетом, 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 организации культуры системой оплаты труда.

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

4.5.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах средств, 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).

4.5.4. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за вредные условия труда, за разрыв рабочего дня на части, за

разъездной характер работы) устанавливаются в размерах, не ниже предусмотренных законодательством.

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

4.5.6. 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.

4.5.7. Гарантировать дифференциацию в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам, базовым должностным окладам, ставкам заработной платы.

4.5.8. Гарантировать обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5.9. Размер выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера определять в соответствии с муниципальными правовыми актами города Костромы локальными правовыми актами организаций культуры.

4.5.10. Размер выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, определять на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

4.5.11. При разработке и утверждении в организациях культуры показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы

находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5.13. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.5.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим должностной оклад:

- в размере одинарной часовой ставки от должностного оклада за час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной часовой ставки от должностного оклада за каждый час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При суммированном учете рабочего времени на скользящем графике работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

4.5.15. Работникам, привлеченным к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности

рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Оплата сверхурочной работы производится в полуторном размере за первые два часа работы в учетном периоде и в двойном - за последующие часы.

Время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

Нормой рабочего времени за учетный период для работников считается количество рабочих часов, рассчитанных по установленной для данной категории работников 5-ти (6-ти) дневной рабочей неделе по производственному календарю. Время, отработанное работником за пределами норм, отраженных в производственном календаре, является сверхурочной работой или работой в выходной или праздничный день и оплачивается в повышенном размере.

При подсчете нормы рабочих часов установленной для работника продолжительности рабочего времени, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (ежегодный отпуск, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность, командировка, период выполнения государственных, общественных обязанностей и др.). Норма рабочего времени в учетном периоде в этих случаях уменьшается на количество часов такого отсутствия.

Подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода.

Продолжительность учетного периода при суммированном учете рабочего времени устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка организации культуры.

4.6. Работодатели обязаны:

4.6.1. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату заработной платы и пособий.

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

4.6.3. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях, финансируемых из бюджета города Костромы, заработной платы и иных выплат.

4.6.4. 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), конкретные условия и нормы оплаты труда.

4.6.5. 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.

4.6.6. Производить выплаты стимулирующего характера в организациях культуры по видам экономической деятельности «деятельность в области исполнительских искусств», «деятельность учреждений культуры и искусства», «деятельность библиотек и архивов», «деятельность музеев», «деятельность ботанических садов, зоопарков, государственных природных заповедников и национальных парков»:

- за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», а также имеющим ведомственные награды: знак «За достижения 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, Почетную грамоту Министерства культуры РСФСР и Центрального комитета профсоюза работников культуры;

- за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

- за ученую степень доктора наук;

- за ученую степень доктора наук при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

- за почетное звание «Народный».

Размер выплат стимулирующего характера определяется муниципальным правовым актом города Костромы.

При наличии у работника двух и более оснований для установления доплаты за наличие ведомственной награды федерального значения, государственной награды, ученую степень доплата устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат;

4.6.7. Производить выплаты стимулирующего характера с использованием повышающего коэффициента за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания в организациях культуры по виду экономической деятельности «образование» в размерах, установленных муниципальным правовым актом города Костромы.

При наличии у работника двух и более оснований для установления доплат в соответствии с настоящим подпунктом доплата устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат.

4.6.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и

(или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5. Режим труда и отдыха

5.1. Стороны договорились о следующем:

5.1.1. Для работников организаций культуры в соответствии со статьей 94 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

5.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии со статьей 92 и статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренном статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.1.4. 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.

5.1.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, работников организаций дополнительного образования в сфере культуры регулируется действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

5.1.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников организаций дополнительного образования в сфере культуры.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и иной 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.

5.1.7. Педагогический работник освобождается от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы.

Педагогический работник вправе не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату.

При составлении расписания учебных занятий предусматривать свободные дни для педагогических работников с не обязательным присутствием в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.1.8. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников культуры и образования в отрасли 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.

5.1.9. Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.1.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.11. 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.

5.1.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.1.13. В организациях культуры предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, отсутствия у работника в течение года, предшествующего предоставлению такого отпуска, листков временной нетрудоспособности.

Порядок, условия и конкретный размер предоставления таких отпусков определяются коллективными договорами.

6. Условия и охрана труда

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций культуры и образования в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Комитет:

6.1.1. Участвует в распространении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в организациях культуры.

6.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает государственную отчетность по установленным формам за истекший год для последующего рассмотрения, с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.1.3. Информирует Областную организацию Профсоюза в течение первого месяца года о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств организаций культуры на выполнение мероприятий по охране труда.

6.1.4. При формировании городского бюджета на очередной календарный год планирует средства на проведение специальной оценки условий труда, медосмотры, обучение по охране труда, на мероприятия по охране труда, в том числе по обеспечению безопасности в подведомственных организациях согласно поступившим заявкам.

6.1.5. По согласованию с Областной организацией Профсоюза предусматривает включение технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и (или) других представителей Областной организации Профсоюза в состав

комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

6.2. Комитет способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

6.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий улучшению условий и охраны труда, в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6.2.2. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в организациях культуры в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.2.3. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.2.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

6.2.5. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.2.6. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.7. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

6.2.8. Организуют проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями законодательства.

6.2.9. Осуществляют взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений организаций культуры.

Проводят мониторинг состояния зданий и сооружений организаций культуры.

6.2.10. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей.

6.2.11. Предусматривают в коллективных договорах предоставление не менее двух часов в неделю уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессионального союза, членам комиссий по охране труда оплачиваемого рабочего времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием условий и охраны труда.

6.2.12. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

6.2.13. Предусматривают в коллективных договорах порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

6.2.14. Направляют в профсоюзные органы информацию о выполнении мероприятий по устранению причин и условий, произошедших в организациях культуры несчастных случаев.

6.3. Областная организация Профсоюза:

6.3.1. Организует обучение по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза, профсоюзных активистов.

6.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза, оказывая практическую помощь в реализации этих прав, представляя интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях культуры, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений организаций культуры.

6.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

6.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда организаций

культуры, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.3.6. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере культуры и образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3.7. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

6.3.8. Принимает участие в лице своих представителей, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

6.4. Стороны совместно:

6.4.1. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

6.4.2. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений организаций культуры.

6.4.3. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях Комитета вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организациях дополнительного образования в сфере культуры.

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. Стороны настоящего соглашения добиваются:

- сохранения финансирования надбавок за стаж работы работникам в размерах, не ниже установленных законодательством на данный период времени;
- целевого использования средств, направляемых из областного и муниципальных бюджетов;
- сохранения надбавок к заработной плате библиотечным работникам и творческим работникам организаций культуры;
- награждения работников культуры Почетной грамотой Министерства культуры, Министерства просвещения, грамотами Областной думы, Думы города Костромы и Администрации города Костромы.

7.4. Обязанности работодателя:

7.4.1. Представлять в соответствующие органы Фонда пенсионного и социального страхования 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 Фонд пенсионного и социального страхования 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 Фонда пенсионного и социального страхования 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, и в связи с юбилейной датой.

7.4.7. Представлять работников за особые трудовые заслуги к государственным наградам.

7.4.8. Оказывать содействие работникам в организации прохождения вакцинации, предусматривать совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций в коллективных договорах меры поддержки работников, прошедших вакцинацию, в том числе предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха, оказание материальной помощи на лечение или дополнительное медицинское обследование.

7.5. Комитет и Областная организация профсоюзов исходят из того, что представители работодателей:

7.5.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7.5.2. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

7.5.3. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

а) установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

б) укрепление материально-технической, базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

7.6. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- поддержки работников из числа молодежи;
- системы мер по социальной поддержке работников.

7.7. Стороны считают необходимым обеспечить безопасные и комфортные условия труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации.

7.8. Стороны договорились, что:

7.8.1. Аттестация педагогических работников организаций дополнительного образования в сфере культуры в целях установления квалификационной категории первой или высшей проводится на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации, и в соответствии с Регламентом работы Главной аттестационной комиссии департамента образования и науки Костромской области.

7.8.2. За педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории сохраняются в следующих случаях:

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

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») – сроком на один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - сроком на один год;

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 выхода на пенсию, 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 более чем на один год.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя организации дополнительного образования в сфере культуры по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.8.3. В случае перехода в календарном году педагогического работника с должности учителя на должность преподавателя или с должности преподавателя на должность учителя (при совпадении профиля преподаваемого предмета) заявление педагогического работника на прохождение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории принимается с учетом ранее установленной высшей категории по должности учителя, или преподавателя, срок действия которой истек.

В случае перехода в календарном году педагогического работника с должности учителя на должность преподавателя или с должности преподавателя на должность

учителя (при совпадении профиля преподаваемого предмета) заявление педагогического работника на прохождение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории, по которой аттестация будет проводиться впервые, принимается с учетом установленной первой категории по должности учителя, или преподавателя не ранее, чем через 2 года после установления по этим должностям первой квалификационной категории.

7.8.4. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

7.8.5. В целях реализации Соглашения Комитет и Областная организация Профсоюза рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах организаций дополнительного образования в сфере культуры, что

- оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории производится при возобновлении педагогическим работником работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в таблице настоящего Соглашения, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Выплаты стимулирующего характера (за наличие квалификационной категории) в вышеперечисленных случаях устанавливаются приказом руководителя организации дополнительного образования в сфере культуры.

8. Создание условий для осуществления деятельности профсоюзных органов

8.1. Права и гарантии деятельности Областной организации профсоюза, первичных профсоюзных организаций Общероссийского профессионального союза работников культуры, иных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе «Об общественных объединениях», иными законами и нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением, иными соглашениями, заключаемыми в сфере труда и социально-трудовых отношений, коллективными договорами.

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. Принимают (утверждают) по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации:

- графики отпусков;
- локальные нормативные акты, устанавливающие режим работы всех категорий работников;
- решения об установлении, изменении размеров и снятия надбавок и доплат;
- распределение выплат премиального характера, использование экономии фонда заработной платы;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- приказы (распоряжения) о привлечение к сверхурочным работам и работам в выходные (нерабочие) праздничные дни.

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.

Конкретные порядок и продолжительность освобождения указанных категорий работников от работы определяется в коллективном договоре организации культуры.

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. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей), выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного 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.

8.4. Комитет производит увольнение руководителей организаций культуры, являющихся членами Общероссийского профессионального союза работников культуры, по основаниям предусмотренными статьей 278 Трудового Кодекса РФ, с предварительного согласия Областной организации профсоюза. Вопрос о даче согласия на увольнение руководителя организации культуры должен быть рассмотрен Областной организацией профсоюза в течении семи рабочих дней со дня поступления письменного обращения Комитета (иного полномочного представителя учредителя), проекта приказа об увольнении, а так же копий документов, являющихся основанием для увольнения.

8.5. Областная организация профсоюза совместно с выборными профсоюзными органами муниципалитетов, организаций и учреждений:

- 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, органами управления образования;

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

8.6. Областная организация профсоюза обязуется:

8.6.1. 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. Добиваться устранения выявленных нарушений.

8.6.2. 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.

9. Порядок реализации и контроль исполнения Соглашения

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

- Комитетом – до сведения администраций организаций культуры;
- Областная организация профсоюза – 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. Комитет оказывает содействие по устранению нарушений Соглашения со стороны работодателей.

9.6. 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.