


Департамент культуры
Костромской области

Костромская областная организация
Общероссийского профсоюза
работников культуры

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ ДЕПАРТАМЕНТОМ КУЛЬТУРЫ КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ
И КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
НА 2025-2028 ГОДЫ

Директор
департамента культуры
Костромской области


Назина М.А.

Председатель
Костромской областной
организации Общероссийского
профсоюза работников культуры


Хрунина Л.В.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее соглашение (далее - Соглашение) заключено на региональном 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 областных государственных учреждений культуры и образования, находящихся в ведении департамента культуры Костромской области (далее - учреждения культуры).

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

Стороны в пределах своих полномочий принимают на себя обязательства, установленные Соглашением о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организации профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2025 – 2027 годы.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

областные государственные учреждения, подведомственные департаменту культуры Костромской области, представляемые в порядке статьи 34 Трудового кодекса Российской Федерации департаментом культуры Костромской области (далее – Работодатели);

работники областных государственных учреждений, подведомственных департаменту культуры Костромской области, в лице их представителя - Костромской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее – Работники, Профсоюз);

исполнительный орган Костромской области – департамент культуры Костромской области (далее – Департамент).

Соглашение распространяется на всех Работников и Работодателей учреждений культуры.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения, 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. Положения Соглашения могут быть учтены при заключении территориальных отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований Костромской области.

1.4. В учреждениях культуры регулирование социально-трудовых отношений между Работниками и Работодателями также может осуществляться путем заключения коллективных договоров.

В коллективном договоре учреждения культуры с учетом особенностей деятельности, его 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.

1.5. 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 учреждениях культуры, трудовых договоров с Работниками учреждений 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 вопросов и 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.

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 со дня его подписания и действует по 31 мая 2028 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 Департамент доводит текст Соглашения и изменения к нему до учреждений культуры, Профсоюз - до территориальных профсоюзных организаций, а также, до первичных профсоюзных организаций, являющихся структурными организациями Профсоюза.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте Департамента.

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

Развивать систему органов социального партнерства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях, и содействовать в заключении коллективных договоров в учреждениях культуры и территориальных отраслевых соглашениях на уровне муниципальных образований.

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 в пределах полномочий интересы учреждений культуры в органах государственной власти и местного самоуправления по вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности.

2.1.4. Принимать участие в совершенствовании системы оплаты труда в отрасли культуры, в том числе при разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов в сфере труда.

2.1.5. 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; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждениям культуры.

2.2. Департамент:

2.2.1. предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности Работников отрасли культуры и размерах средней заработной платы (по данным ведомственной статистики), о наличии и объеме задолженности по выплате заработной платы, о проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности.

Департамент вправе предоставлять Областной организации Профсоюза по его запросам иную необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2.2. предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере культуры, в совещаниях и других мероприятиях, проводимых Департаментом с руководителями (представителями) организаций, по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.3. принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей Работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, осуществляемую ими в соответствии с уставными задачами;

2.2.4. рекомендует Работодателям безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его Работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах);

2.2.5. рекомендует Работодателям, численность Работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены в коллективном договоре учреждения культуры.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. ведет, через структурные организации Профсоюза, переговоры с Работодателями о включении в коллективные договоры, территориальные отраслевые соглашения обязательств по оплате труда, иным гарантиям и компенсациям Работникам, принятым в настоящем Соглашении, признавая такие обязательства базовыми и добиваясь их повышения;

2.3.2. через систему социального партнерства на областном, муниципальном и местном уровнях добивается принятия мер, направленных на поддержку культуры, социальную защиту Работников культуры и отраслевого образования-членов профсоюза;

2.3.3. участвует в работе Совете по культуре и искусству при администрации Костромской области, в коллегии Департамента, в составе комиссий и рабочих групп Департамента, в работе советов по культуре при главах муниципальных образований, общественных советов по независимой оценке деятельности, в работе аттестационных комиссий и др.;

2.3.4. оказывает помощь профсоюзным организациям в обучении профактива по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, охране труда, социальном партнерстве, участвует в проводимых совещаниях и семинарах;

2.3.5. организует работу уполномоченных представителей Профсоюза по осуществлению в установленном порядке общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в учреждениях культуры;

2.3.6. осуществляет защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультирует их по вопросам трудового законодательства, дает им мотивированные ответы на обращения;

2.3.7. разрабатывает и принимает участие в разработке рекомендаций по вопросам применения трудового законодательства и по другим вопросам в целях оказания помощи руководителям и профсоюзному активу;

2.3.8. выражает официальную позицию по конфликтным ситуациям, приводящим к пикетам, митингам, демонстрациям.

2.4. Работодатели:

2.4.1. безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его Работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах);

2.4.2. при численности Работников свыше 100 человек безвозмездно предоставляют в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

2.4.3. обеспечивают профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников, направляя их на учебу, соблюдая льготы, установленные действующим законодательством;

2.4.4. осуществляют ликвидацию (реорганизацию) учреждений, изменение формы собственности, полную или частичную приостановку деятельности, влекущих за собой массовое увольнение Работников или ухудшение условий труда, только после предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления соответствующих профсоюзных организаций;

2.4.5. информируют Работников и выборные органы первичных профсоюзных организаций (не реже одного раза в год) по вопросам социально-экономической деятельности учреждений и о принимаемых мерах по их развитию;

2.4.6. при проведении мероприятий по реорганизации учреждения, а также при совершенствовании системы оплаты труда сохраняют уровень заработной платы и социальные гарантии, действовавшие до ее начала;

2.4.7. согласовывают с профсоюзной организацией локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических прав Работников;

2.4.8. для разрешения индивидуальных трудовых споров по установлению и изменению существенных условий труда совместно с профсоюзными организациями создают комиссии по трудовым спорам.

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.

3.2. Департамент обязуется:

3.2.1. принимать меры по контролю за уровнем занятости в учреждениях культуры и обеспечению занятости Работников в соответствии с их квалификацией;

3.2.2. производить прекращение трудового договора с руководителем учреждения культуры, являющегося членом Общероссийского профсоюза Работников культуры, по основаниям, предусмотренным статьей 278 Трудового кодекса Российской Федерации, только после получения письменного мотивированного мнения Профсоюза, направленного в адрес Департамента в течение 7 рабочих дней с момента получения соответствующего запроса Департамента на предоставление такого мнения и проекта приказа (распоряжения) на увольнение.

3.2.3. совместно с Профсоюзом создавать условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых Работников в соответствии с техническим переоснащением и модернизацией рабочих мест и развитием учреждения культуры.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением законодательства в области занятости населения, принимать меры по защите прав членов профсоюзов;

3.3.2. контролировать через выборные профсоюзные органы соблюдение Работодателем установленных законом гарантий трудоустройства высвобождаемых Работников, их обучение новым профессиям;

3.3.3. представлять интересы членов профсоюза при сокращении рабочих мест и разрешении трудовых конфликтов;

3.3.4. осуществлять контроль в учреждениях культуры за необоснованным и (или) массовым применением срочных трудовых договоров;

3.3.5. оказывать поддержку молодым Работникам. Создавать молодежные комиссии и советы молодых Работников при профсоюзных органах;

3.3.6. направлять в государственные органы и органы местного самоуправления предложения в связи с массовым высвобождением Работников;

3.3.7. принимать меры по недопущению случаев дискриминации в отношении работающих пенсионеров или Работников предпенсионного возраста, предотвращению увольнений, сокращений и иных случаев нарушения трудовых прав граждан;

3.3.8. проводить общественную экспертизу проектов коллективных договоров учреждений культуры, где действуют первичные профсоюзные организации;

3.3.9. содействовать трудоустройству по полученной профессии (специальности) выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

3.3.10. участвовать в работе органов управления учреждений культуры (попечительских, наблюдательных, управляющих Советов и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы Работников, а также относящихся к деятельности учреждений культуры в целом;

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

3.3.12. представлять интересы трудовых коллективов при осуществлении реструктуризации отрасли, реорганизации, ликвидации учреждений культуры, сокращении численности или штата Работников, при разрешении трудовых конфликтов и принимать меры по защите законных прав Работников;

3.3.13. проводить обучение Работников культуры, профсоюзного актива по основным вопросам трудового законодательства;

3.3.14. оказывать членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также индивидуальных и коллективных трудовых спорах;

3.3.15. оказывать бесплатные консультации и правовую помощь членам профсоюза Работников культуры по вопросам занятости и трудовых отношений. Осуществлять их защиту, в том числе в судебных органах;

3.3.16. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах приема и увольнения Работников, в том числе, за порядком и основанием заключения срочных трудовых договоров, договоров гражданско-правового характера (фактически регулирующих трудовые отношения), предоставлением Работникам льгот и гарантий при увольнении (высвобождении);

3.3.17. вносить предложения о включении в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на увеличение объемов работ, сохранение числа рабочих мест, дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки высвобождаемых Работников, предоставлением им льгот.

3.4. Работодатели обязуются:

3.4.1. создавать условия для переобучения высвобождаемых Работников новым, конкурентоспособным на рынке труда профессиям, предоставлять им оплачиваемое время для поиска нового места работы до наступления срока расторжения трудового договора по основаниям сокращения численности или штата Работников;

3.4.2. создавать необходимые условия труда Работникам, проходящим профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации без отрыва от производства. Предусматривать средства на эти цели;

3.4.3. сохранять за работником средний месячный заработок на весь период обучения по программам дополнительного профессионального образования с отрывом от производства при условии, что работника на обучение направляет работодатель;

3.4.4. обеспечивать условия работы молодых Работников (молодых рабочих и специалистов). Оказывать им поддержку в решении социально-бытовых проблем;

3.4.5. 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;

3.4.6. 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;

3.4.7. не допускать одновременного увольнения Работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата Работников;

3.4.8. принимать меры по повышению уровня занятости трудоспособных инвалидов, а также выпускников образовательных организаций;

3.4.9. предусматривать в коллективных договорах предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

лицам предпенсионного возраста (за 2 года и менее до пенсии по возрасту), проработавшим в сфере культуры и отраслевого образования не менее 10 лет;

Работникам, в первые два года работы после обучения для выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

Работникам, отмеченным государственными и региональными наградами, имеющим почетные звания и награжденным ведомственными знаками отличия за работу в отрасли «Культура»;

Работникам, совмещающим, по направлению работодателя, работу с обучением, если обучение профильное (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации), на период такого обучения;

Работникам - при наличии детей до 14 лет;

Работникам, являющимся председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.

3.5. Стороны договорились, что:

3.5.1. в случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения 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 5% от фактической численности Работников в течение 30 календарных дней;

3.5.2. 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;

3.5.3. высвобождаемым Работникам предоставляются льготы и компенсации в размерах не ниже, предусмотренных законодательством и коллективным договором;

3.5.4. увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя по п.п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Коллективным договором может быть предусмотрен иной порядок обязательного участия профсоюза в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя по указанным основаниям, не снижающий, установленных действующим законодательством гарантий;

3.5.5. педагогическим Работникам, прекратившим деятельность в связи с ликвидацией учреждения культуры, сокращением численности штата, выходом на пенсию (независимо от ее вида), в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия.

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;

3.5.6. За педагогическими Работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории, по истечении срока ее действия, установленной до 01.09.2023 г., сохраняются в следующих случаях:

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

за два года до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости или до наступления срока ее назначения досрочно – сроком на один год;

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

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;

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 образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.5.7. 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 должности педагогического работника, предусмотренной в графе 1 «Должность, по которой установлена квалификационная категория», а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), предусмотренной (предусмотренным) в графе 2 «Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию»:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины).	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности Преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности (основ безопасности и защиты Родины).	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре.	Руководитель физического воспитания.
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).

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.
Педагог-психолог.	Преподаватель при условии совпадения профиля направления дополнительной работы профилю работы по основной должности; учитель при условии совпадения профиля направления дополнительной работы профилю работы по основной должности; педагог дополнительного образования при условии совпадения профиля направления дополнительной работы профилю работы по основной должности.

3.5.8. По усмотрению аттестационной комиссии может устанавливаться высшая, первая квалификационные категории или та же квалификационная категория без привлечения экспертов, на основании результатов педагогической деятельности, при наличии копий подтверждающих документов о наличии званий и наград педагогическим Работникам:

3.5.8.1. возглавляющим творческие коллективы, носящие звания «Образцовый детский коллектив»;

3.5.8.2. победителям Общероссийских конкурсов (в случае если профили их деятельности совпадают):

«Лучший преподаватель детской школы искусств»;

«Лучший преподаватель музыкально-теоретических дисциплин музыкальных училищ и колледжей России «Теория и история – энциклопедия музыки»;

3.5.8.3. Общероссийского конкурса профессионального мастерства в области культуры и искусства;

Лауреатам областных премий (в случае если профили их деятельности совпадают):

имени М.М. Ипполитова-Иванова в сфере музыкального искусства;

имени Н.П. Шлеина в сфере изобразительного искусства;

«Искусство учить искусству» в сфере художественного образования;

3.5.8.4. имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры Костромской области»;

3.5.8.5. имеющим почетные ведомственные награды и знаки, звания Министерства культуры Российской Федерации.

3.5.9. Аттестация педагогических Работников, имеющих почетные звания: «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» и других Работников, имеющих звания «Заслуженный», в случае если профили их деятельности совпадают, а также имеющих почетные звания «Народный учитель СССР» и «Заслуженный тренер Российской Федерации» проводится на основании результатов педагогической деятельности в случае предоставления ими заявлений о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Системы оплаты труда Работников 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 государственных образовательных организаций Костромской области, утвержденных постановлениями администрации Костромской области.

4.2. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий отрасли культура и педагогических профессий отрасли культура **Стороны совместно договорились:**

4.2.1. продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы Работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера доля выплат по окладам в структуре заработной платы составляла не менее 50% у Работников культуры, а у Работников образования - не менее 70% фонда оплаты труда организации;

4.2.2. 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;

4.2.3. совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение Работников;

4.2.4. рекомендовать Работодателям в целях снятия социальной напряженности информировать представителей Работников – первичные профсоюзные организации об источниках и размерах фонда оплаты труда,

структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

4.3. Профсоюз обязуется:

4.3.1. обеспечивать контроль и защиту прав Работников в части своевременной выдачи им заработной платы, оплаты листков временной нетрудоспособности, расчета при увольнении, пособий, иных начислений и выплат;

4.3.2. 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;

4.3.3. вести переговоры с Департаментом, Работодателями в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда. Содействовать созданию и деятельности в учреждениях комиссий по трудовым спорам;

4.3.4. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой нарушенных трудовых прав Работников, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

4.4. Работодатели обязаны:

4.4.1. разрабатывать и реализовывать меры по повышению эффективности труда и его оплаты в соответствии с условиями настоящего Соглашения;

4.4.2. принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях, финансируемых из областного бюджета заработной платы и иных выплат;

4.4.3. закреплять в трудовых договорах с Работниками (а также в дополнительных соглашениях к трудовым договорам) их конкретную трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации), конкретные условия оплаты труда;

4.4.4. выплачивать заработную плату равномерно, не реже двух раз в месяц, с обязательной ежемесячной выдачей расчетных листов в бумажном или электронном виде в сроки, установленные коллективными договорами, локальным нормативным актом, нести персональную ответственность за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы;

4.4.5. выплаты стимулирующего характера производить в следующем порядке:

4.4.5.1. выплаты за стаж работы (выслугу лет) устанавливать локальными нормативными правовыми актами учреждений культуры в пределах фонда оплаты труда, в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях данной отрасли.

4.4.5.2. выплаты за качество выполненных работ устанавливать Работникам с учетом показателей эффективности деятельности данных Работников. Размер, порядок и условия выплаты определяется локальными нормативными актами, принятым по согласованию с выборным органом

первичной профсоюзной организации (при наличии), в пределах фонда оплаты труда;

4.4.5.3. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливать Работникам с учетом показателей эффективности деятельности данных Работников. Размер, порядок и условия выплаты определяется локальными нормативными актами, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в пределах фонда оплаты труда;

4.4.5.4. размер, порядок и условия премиальных выплат по итогам работы определять в локальном нормативном акте, принятом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии), в пределах фонда оплаты труда.

При определении (утверждении) показателей премирования учитывать наличие у работников следующих ведомственных наград:

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.

4.4.6. Производить выплаты компенсационного характера в следующем порядке:

4.4.6.1. при оплате работы в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере и при оплате сверхурочной работы в расчет включать компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной в учреждении культуры системой оплаты труда.

Оплату в повышенном размере производить 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.

4.4.6.2. сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной в учреждении культуры системой оплаты труда. При наличии письменного заявления работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4.7. 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 Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за

каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (включительно по день фактического расчета).

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Стороны договорились о следующем:

5.1.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

При невозможности соблюдения для отдельной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, полугодие, год) не превышала нормального числа рабочих часов. В этом случае режим рабочего времени и его продолжительность регулируется графиками работы.

График работы при режиме работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику составляется работодателем на учетный период и доводится до сведения работников не менее чем за 7 дней до введения его в действие.

5.1.3. Продолжительность рабочего времени Работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, расписанием занятий, графиками работы.

5.1.4. 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.

5.1.5. Порядок и условия привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

5.1.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.2. Профсоюз обязуется:

5.2.1. оказывать первичным профсоюзным организациям практическую помощь в заключении коллективных договоров;

5.2.2. добиваться включения в коллективные договоры обязательств, принятых настоящим Соглашением;

5.2.3. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

Выходить с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение норм действующего законодательства, принимает участие в работе примирительных комиссий, судебных заседаний.

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

5.3. Работодатели обязуются:

5.3.1. Совместно с первичными профсоюзными организациями предусматривать в коллективных договорах:

предоставление оплачиваемого времени для поиска новой работы работником до наступления срока расторжения трудового договора по основаниям сокращения численности или штата работников учреждения культуры;

предоставление материальной помощи Работникам, потерявшим работу вследствие реорганизации, сокращения численности или штата учреждения культуры;

запрет на одновременное увольнение Работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата;

гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после обучения для выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

предоставление дополнительных отпусков с сохранением заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, отсутствие у работников в течении года, предшествующего предоставлению такого отпуска, листов временной нетрудоспособности;

5.3.2. предоставлять педагогическим Работникам свободное время для методической работы и повышения квалификации. Условия предоставления свободного времени и его продолжительность определяется в коллективном договоре или иных локальных актах учреждений культуры.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Департамент:

6.1.1. участвует в распространении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в организациях культуры и образования;

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 на коллегии Департамента с целью принятия мер по улучшению условий охраны труда и снижению травматизма.

6.2. Работодатели:

6.2.1. предусматривают в плане финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметы на очередной календарный год средства на проведение специальной оценки условий труда, оценку профессиональных рисков, медосмотры, обучение по охране труда, в т.ч. членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, на иные мероприятия по охране труда;

6.2.2. выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на оказание услуг;

Конкретный размер средств на указанные цели может определяться в коллективном договоре и уточняется (конкретизируется) в соглашении по охране труда, являющемся приложением к нему;

6.2.3. 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, оценку профессиональных рисков, 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).

6.2.4. обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждениях культуры в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

6.2.5. создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

6.2.6. обеспечивают проведение специальной оценки условий труда, предоставление гарантий и компенсаций Работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке;

6.2.7. обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами

в соответствии с установленными нормами с нормативными требованиями по охране труда;

6.2.8. 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 с нормативными требованиями по охране труда;

6.2.9. 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;

6.2.10. организуют проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

6.2.11. осуществляют взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений учреждений культуры, (в том числе проводят мониторинг состояния зданий и сооружений учреждений культур);

6.2.12. обеспечивают условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда Профсоюза общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предусматривают в коллективных договорах предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и надбавки (доплаты) к заработной плате за выполнение общественных обязанностей. Конкретный размер и порядок назначения такой надбавки (доплаты) определяется работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения культуры (в виде премиальной выплаты);

6.2.13. при наличии финансовой возможности 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;

6.2.14. обеспечивают оценку и управление профессиональных рисков в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

6.2.15. обеспечивают расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев;

6.2.16. предоставляют по запросу в профсоюзные органы информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.3. Профсоюз:

6.3.1. организует обучение профсоюзного актива по охране труда;

6.3.2. осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов, 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 учреждениях культуры, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

Организует работу внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений организаций культуры и образования;

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 Профсоюза способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

6.3.6. взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере культуры, 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.

6.4. 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 учреждений культуры;

6.4.3. регулярно рассматривают на совместных совещаниях, коллегиях Департамента вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев.

7. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатели и Профсоюз совместно обязуются:

7.1.1. обеспечивать информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, а также условиях, по которым устанавливаются льготные пенсии;

7.1.2. устанавливать в коллективных договорах, в пределах собственных средств, дополнительные гарантии и компенсации Работникам учреждений культуры;

7.1.3. предусматривать в коллективных договорах дополнительные гарантии и льготы семьям с детьми (единовременные пособия при рождении детей, гибкий график работы, дополнительный отпуск, гибкий график работы, предоставления отпуска матерям и отцам, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 14 лет, в любое время по их желанию и др.), а так же порядок и условия их предоставления;

7.1.4. инициировать награждение работников учреждений культуры государственными наградами и ведомственными знаками отличия в труде, присвоение им почетных званий.

7.2. Работодатели обязуются:

7.2.1. разрабатывать мероприятия, обеспечивающие социальную защиту Работников в случае высвобождения их в результате ухудшения финансово-экономического положения учреждения культуры, а также обеспечивать условия труда, максимально смягчающие последствия данных процедур;

7.2.2. поощрять Работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности, за долголетний труд при выходе на пенсию и в связи с юбилейной датой. Конкретные формы, порядок поощрения определяются в коллективном договоре, а также иных локальных актах учреждений культуры;

7.2.3. в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации Работникам учреждений 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 Работникам, имеющим инвалидность, на лечение согласно медицинским показаниям, Работникам при выходе на пенсию.

7.2.9. Работодатели оказывают содействие Работникам в организации прохождения вакцинации, могут предусматривать в коллективных договорах (с учетом мнения представительного органа работника) меры поддержки Работников, прошедших вакцинацию, в том числе предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха, оказание материальной помощи на лечение или дополнительное медицинское обследование.

8. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных организаций, их выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективными договорами.

8.2. Работодатели обязуются:

8.2.1. безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов;

8.2.2. предоставлять выборному 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 перечислять на счет Костромской областной организации Общероссийского профессионального союза Работников культуры членские профсоюзные взносы, не допускать задержки перечисления указанных средств;

8.2.4. оказывать содействие Профсоюзу по созданию новых и укреплению действующих в учреждениях профсоюзных организаций;

8.2.5. соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, создавать условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

8.2.6. не вмешиваться в уставную деятельность профсоюзных организаций;

8.2.7. гарантировать 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;

8.2.8. предоставлять 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;

8.2.9. обеспечивать 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. Признают работу в качестве председателя, заместителей председателя профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа значимой для деятельности учреждения и принимают во внимание при назначении (распределении) стимулирующих выплат.

8.3.2. Работодатели и профсоюз совместно предусматривают в коллективных договорах:

дополнительную премиальную выплату для председателей первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, в пределах фонда оплаты труда учреждения за выполнение общественно важных задач. Конкретный размер, порядок и условия определяются в коллективном договоре учреждения культуры, но не менее 10 % от минимального размера оплаты труда;

предоставление дополнительных оплачиваемых дней к отпуску для председателей первичных профсоюзных организаций при выполнении им своих обязанностей в течение года, предшествующего предоставлению отпуска. Конкретный размер, порядок и условия предоставления дополнительного отпуска определяются в коллективном договоре учреждения культуры, но не менее 2 календарных дней;

с учетом финансово-экономического положения выделение денежных средств 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.

8.4. Профсоюз обязуется:

8.4.1. способствовать участию Работников в управлении организацией;

8.4.2. оказывать практическую помощь учреждениям культуры в заключении коллективных договоров, соглашений и контролировать их выполнение;

8.4.3. предоставлять бесплатную консультационную и правовую помощь членам профсоюзов;

8.4.4. осуществлять мониторинг эффективности применения отраслевой системы оплаты труда Работников учреждений культуры, перехода на одноканальное финансирование, результаты которого рассматривают на Костромской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8.4.5. способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах, сотрудничеству между работодателями и Работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес;

8.4.6. проводить обучение профсоюзного актива;

8.4.7. доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую профсоюзу вышестоящими профсоюзными

органами, органами государственной власти на местах, органами управления культурой;

8.4.8. осуществлять защиту трудовых прав членов профсоюза в судебных инстанциях и органах государственного контроля (надзора), а также в органах прокуратуры.

9. ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ И КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО СОГЛАШЕНИЯ

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

Департаментом – до сведения учреждений культуры;

Профсоюзом – 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 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.