

Начальник управления
культуры администрации
муниципального образования
Крымский район



А.Ш.Кисиленко

«20» декабря 2023 г.

Председатель
Крымского профсоюза
работников культуры

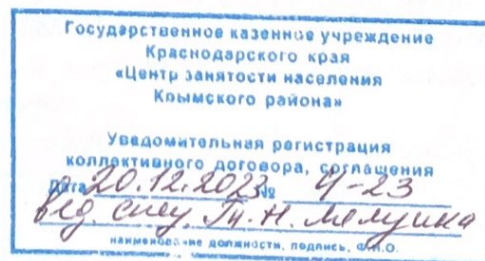


И.Е.Роднина

«20» декабря 2023 г.

СОГЛАШЕНИЕ

между управлением культуры
администрации муниципального
образования Крымский район и
Крымским профсоюзом работников
культуры по обеспечению социальной
защиты работников отрасли «культура»
на 2023-2026 годы



Дата: 20.12.2023 № 4-23
И.Е. Роднина
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических **управлением культуры администрации муниципального образования Крымский район и Крымским профсоюзом работников культуры.**

- 1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:
 - работники муниципальных учреждений, подведомственных **управлению культуры администрации муниципального образования Крымский район** (далее – работники культуры), в лице их полномочного представителя **Крымского профсоюза работников культуры** (далее – Профсоюз);
 - работодатели – муниципальные учреждения, подведомственные **управлению культуры администрации муниципального образования Крымский район** (далее – Управление).

– 1.3. Цель Соглашения:

- создание условий и механизмов, способствующих реализации в учреждениях культуры норм трудового законодательства Российской Федерации, защита прав и законных интересов работников культуры, предоставление им установленных социальных гарантий, мер социальной поддержки, компенсаций и льгот, поддержание социальной стабильности;
- сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессий в сфере культуры, работы в учреждениях культуры, социального статуса работников культуры;
- привлечение в сферу культуры высококвалифицированных кадров, в том числе молодых специалистов; повышение профессионального уровня работников культуры;
- развитие социального партнерства, инициативы в трудовых коллективах.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников культуры и работодателей, подведомственных **Управлению**, и имеющих первичные профсоюзные организации Профсоюза, и служит основой при заключении коллективных договоров и трудовых договоров.

1.5. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей учреждений могут предусматриваться дополнительные социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации, льготы, преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

Коллективные договоры и трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.6. Стороны признают, что первичные профсоюзные организации

выступают в качестве полномочных представителей работников культуры при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров и соглашений, осуществлении контроля за их выполнением; реализации права на участие в управлении учреждением в формах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения и доводится до сведения работодателей, работников культуры и профсоюзных организаций.

Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию сторон.

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

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

1.10. В течение одного календарного месяца со дня подписания Управление доводит текст Соглашения до работодателей, Профсоюз – до первичных и территориальных профсоюзных организаций.

1.11. Управление в семидневный срок со дня подписания настоящего Соглашения направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

После уведомительной регистрации в семидневный срок Управление и Профсоюз – на своих сайтах.

1.12. Соглашение заключено на срок с 25.12.2023г. по 24.12.2026г.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов учреждения.

2.1.2. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником

государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения:

- стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы); выплаты компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

Если размер выплат установлен в локальном нормативном акте в процентах или баллах, в трудовом договоре работка указываются эти единицы и условия, при достижении которых они осуществляются.

2.1.3. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера работодателя излагают в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

2.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения культуры не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.2. Стороны договорились, что на период действия Соглашения Управление:

2.2.1. Максимально сохраняет сеть учреждений культуры;

2.2.2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников культуры, качества кадрового потенциала учреждений культуры, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы культуры;

2.2.3. Организует и проводит конкурсы лучших творческих работников, работников организаций культуры, талантливой молодежи в сфере культуры и искусства в целях поднятия профессионального престижа творческих работников, работников организаций культуры, а также привлечение молодых специалистов в отрасль культуры.

2.3. Работодатели за счет средств учреждения осуществляют подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования для собственных нужд, в том числе при введении профессиональных стандартов, определяет работодатель.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работникам, проходящим подготовку или получающим дополнительное профессиональное образование, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.5. В случае ликвидации учреждений, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, структуры или типа учреждений, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за три месяца Управление и работодатели направляют Профсоюзу соответствующее уведомление с указанием количества и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

Управление и работодатели проводят консультации с Профсоюзом о мерах содействия занятости высвобождаемых работников.

2.6. Критериями массового увольнения работников считается сокращение численности или штата работников организации одновременно в течение 30 календарных дней 5% от общей численности работающих в организации.

2.7. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников, по его личному письменному заявлению предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется коллективным договором.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ, а руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюза.

2.9. Перед принятием решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего учреждения культуры Управление уведомляет об этом Профсоюз с предоставлением плана.

2.10. В целях сохранения кадрового потенциала и рабочих мест, снижения текучести кадров Министерство и работодатели принимают меры, направленные на:

- а) ограничение применения сверхурочных работ;
- б) ограничение приема новых работников в случае проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- в) перевод в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации высвобождаемых работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями;
- г) перевод работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации на работу в другие подразделения.

Дополнительные меры предусматриваются в коллективных договорах.

2.11. Профсоюз:

- при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников независимо от их членства в Профсоюзе;
- вносит в органы местного самоуправления предложения и принимает участие в разработке программ по вопросам занятости, предлагает меры по социальной защите высвобождаемых работников, являющихся членами профсоюза, осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

- проводит разъяснительную работу по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации, изменении формы собственности или организационно-правовой формы, типа учреждений;
- осуществляет бесплатную правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости, применения норм трудового законодательства.

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

При регулировании вопросов оплаты труда работников культуры Стороны исходят из того, что:

3.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, содержащими нормы трудового права.

3.2. Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» доведение средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в МО Крымский район осуществляется с учетом:

- повышения оплаты труда в первоочередном порядке и опережающими темпами работникам, относимым к основному персоналу;
- обеспечения дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов.

Повышение оплаты труда прочему персоналу учреждений культуры осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяющими системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений.

3.4. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.4.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников учреждения, которое является приложением к коллективному договору.

3.4.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

3.4.3. С учетом вида учреждения обеспечивают разработку показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда работников культуры, их детализацию, конкретизацию, уточнение и (или) дополнение в учреждениях.

При разработке и утверждении в учреждениях показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда 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 с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат (принцип прозрачности).

3.5. Штатное расписание учреждения утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами

внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.13. Стороны считают необходимым:

3.13.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (базовой) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

3.13.2. Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

3.13.3. Совершенствовать с работодателями содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

3.14. Профсоюз:

3.14.1. Совместно с Управлением и работодателями добивается увеличения базовых окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда с учетом дифференциации в оплате труда.

3.14.2. Совместно с Управлением и работодателями систематически проводит мониторинг ситуации:

- по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- по совершенствованию и реализации в учреждениях системы оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.
- проводит разъяснительную работу среди учреждений по совершенствованию системы оплаты труда, введению «эффективных контрактов», применению профессиональных стандартов.

3.14.3. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты труда работников культуры.

3.14.4. Осуществляет защиту законных прав и интересов работников в установленном законом порядке.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными по согласованию

с выборным органом первичной профсоюзной организации, коллективным договором, настоящим Соглашением.

Работодатели обязаны создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

4.2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.3. Особенности режима рабочего времени (продолжительность ежедневной работы (смены), порядок работы в ночное время, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и иное) работников культуры, в том числе творческих работников театров, концертных организаций и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливаются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.4. В случае если деятельность работников учреждений культуры осуществляется в течение рабочего дня (смены), разделенного на части, в трудовых договорах работников обязательно указывается данный режим работы.

Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части, устанавливается коллективными договорами и Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Супругам и/или родителям, одновременно работающим в учреждении культуры, предоставляется возможность одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому Работодателем может быть предоставлена возможность использования отпуска без сохранения заработной платы.

4.6. Работодатели с учетом своих финансовых возможностей могут устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.7. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни только федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. Работодатель не вправе самостоятельно осуществлять перенос выходных дней и нерабочих праздничных дней.

4.8. Графики сменности, отпусков, репертуарные планы согласуются работодателем с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны Соглашения строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

5.2. Министерство и работодатели обязуются:

5.2.1. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.2. Сохранять и расширять практику льготного санаторно-курортного лечения, отдыха своих работников и их детей в соответствии с действующим законодательством.

5.2.3. Обеспечивать за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

5.3. Работодатели обязуются:

5.3.1. Проводить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

5.3.2. Разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда для работников.

5.3.3. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами по установленным нормам.

За счет своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

5.3.4. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.3.5. Обеспечивать участие Профсоюза, выборного органа первичной профсоюзной организации, технической инспекции ФПКК в комиссии по специальной оценке условий труда, комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и финансирование ее работы за счет работодателя.

5.3.6. Создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) первичной профсоюзной организации по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

5.3.7. При заключении коллективных договоров предусматривать возможность выделения средств на физкультурно-оздоровительную и спортивную работу, оздоровление работников, их детей.

5.3.8. Представлять информацию и документы, необходимые для осуществления Профсоюзом, выборными органами первичных профсоюзных организаций своих полномочий, в том числе профсоюзного контроля.

5.4. Стороны обязуются:

5.4.1. Осуществлять работу по созданию служб охраны труда, совместных комиссий по охране труда в учреждениях.

5.4.2. Способствовать созданию комиссий по социальному страхованию и пенсионным вопросам, института уполномоченных лиц по охране труда в учреждениях.

5.5. Профсоюз и первичные профсоюзные организации:

5.5.1. Осуществляют проверку состояния условий и охраны труда в учреждениях, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

5.5.2. Участвуют в комиссиях по специальной оценке условий труда.

5.5.3. Участвуют в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждении.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

6.2. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

6.3. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников, работающих в одном учреждении и являющихся одной семьей.

6.4. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за его использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

6.5. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от работы в связи с его отказом от временного перевода или

отсутствием соответствующей работы у работодателя, сохраняется средняя заработная плата в течение четырех месяцев (ст. 73 ч. 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.6. Работодатели обязуются:

- не допускать случаев направления работников культуры в командировки без возмещения им командировочных расходов;

- выплачивать лицам, имеющим законное право на возмещение вреда, связанного со смертью кормильца в результате несчастного случая на производстве, единовременное пособие на каждого иждивенца в размере и порядке, установленных в коллективных договорах, но не менее 20 минимальных размеров оплаты труда;

7. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

7.1. Управление, работодатели и Профсоюз обязуются:

7.1.1. Способствовать развитию социального партнерства, разработке и заключению коллективных договоров в учреждениях культуры.

7.1.2. Принимать меры по предупреждению индивидуальных и коллективных трудовых споров, содействовать организации и деятельности в учреждениях комиссий по трудовым спорам.

7.1.3. Продолжить работу по обучению руководителей, их заместителей, специалистов отделов кадров, служб охраны труда, профсоюзных активистов трудовому законодательству, законодательству об охране труда и социальном партнерстве.

7.2. Работодатели обязуются:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, предоставлять им возможность участвовать в управлении учреждением в формах, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, профсоюзных собраний (конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2.3. Обеспечивать беспрепятственный допуск в учреждения представителей органов профсоюзного контроля (профсоюзная правовая и техническая инспекции труда), представителей выборных органов Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, предоставлять необходимые документы в целях проведения проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Соглашения, коллективных договоров, иных актов социального партнерства.

7.2.4. Освобождать от работы с сохранением средней заработной платы членов выборных коллегиальных органов Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, уполномоченных Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, неосвобожденных от основной работы, по их письменным заявлениям для участия в качестве делегатов в съездах, конференциях, пленумах, президиумах, собраниях, комиссиях, а также для

выполнения общественных обязанностей, участия в семинарах, краткосрочной профсоюзной учебе.

7.2.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.2.6. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2.7. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии учреждения включать представителя, делегированного выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2.8. Включать в коллегиальные органы учреждения представителя, делегированного выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2.9. Управление и Профсоюз могут осуществлять совместные проверки соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, локальных нормативных актов, в том числе по оплате труда.

7.3. Управление обязуется:

7.3.1. Предоставлять в Профсоюз для согласования проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников культуры, в том числе об оплате труда.

7.4.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать им юридическую помощь.

7.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов.

7.4.3. Поддерживать положительные, не ущемляющие права и интересы работников, реформы, участвовать в разработке проектов нормативных правовых актов, оказывать выборным органам первичных профсоюзных организаций помощь в разработке проектов коллективных договоров, локальных нормативных актов работодателей.

7.4.4. При разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур, рассматривая забастовку как последний способ разрешения коллективного трудового спора.

7.4.5. Не организовывать проведение забастовок и иных массовых выступлений в период действия Соглашения, при условии выполнения сторонами установленных Соглашением обязательств.

7.4.6. Предоставлять возможность участия представителей Управления, работодателей в районных профсоюзных мероприятиях, учитывать их мнение при принятии решений выборными коллегиальными органами Профсоюза.

7.4.7. Проводить обучение профсоюзного актива и работодателей трудовому законодательству.

7.4.8. Оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь первичным профсоюзным организациям, членам профсоюза.

7.4.9. Использовать доступные средства информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников культуры.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

8.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения.

8.2. Стороны представляют друг другу информацию, необходимую для осуществления контроля за исполнением соглашения.

Начальник управления культуры
администрации муниципального
образования Крымский район

А.Ш.Кисиленко

« 10 » декабря 2023 г.



Председатель
Крымского профсоюза
работников культуры

И.Е.Роднина

« 10 » декабря 2023 г.



В Соглашении прошито и пронумеровано 5 листов

Начальник управления
Культурно-просветительской
и молодежной администрации
Крымского полуострова
А. П. Кисиленко
« 20 » декабря 2023 года



Председатель
Крымского профсоюза
работников культуры
И. Е. Орлова
« 20 » декабря 2023 года

