

Соглашение
между управлением культуры
Белгородской области и Белгородской
региональной организацией Российского
профсоюза работников культуры
на 2018 – 2020г.г.

Настоящее Соглашение разработано в связи с истечением срока действия в 2017 году отраслевого Соглашения между управлением культуры Белгородской области и Белгородской региональной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2018 - 2020 годы, и с учетом изменений в трудовом законодательстве, прошедших с момента заключения действовавшего до 2017 года Соглашения.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между управлением культуры Белгородской области и Белгородской региональной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2018 - 2020 годы

1. Общие положения

Настоящее отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено на 2018-2020 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных договорах и трудовых договорах.

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций и учреждений культуры, искусства, отраслевого образования, финансируемые из областного и муниципального бюджетов, (далее - работники), в лице их полномочного представителя Белгородской региональной организации Российского профсоюза работников культуры (в далее - Профсоюз).

- работодатели, в лице их представителя управления культуры Белгородской области.

1.2. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

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

1.4. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

1.5. Коллективные и трудовые договоры, заключенные в организациях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

1.7. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до органов государственной власти субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций и учреждений культуры, территориальных и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

1.8. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей учреждений культуры в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.9. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям учреждений культуры и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении муниципальных Соглашений, коллективных и трудовых договоров.

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

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

1.12. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, заключения Соглашения, осуществления контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия (далее – отраслевая комиссия).

1.13. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на Президиуме Профсоюза и коллегии управления культуры области с оформлением соответствующего решения.

1.14. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.15. Соглашение заключается сторонами на 3 года. Его действие продлевается на год, если ни одна из сторон не заявила о своем желании денонсировать его.

1.16. Соглашение вступает в силу со дня его подписания.

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений.

2.1. Руководствуясь принципом социального партнерства, основанным на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, стороны обязуются:

2.1.1. Обеспечивать соблюдение в организациях и учреждениях культуры трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в сфере культуры, повышения престижности профессии работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

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

2.1.4. При изменении статуса государственных или муниципальных учреждений в сфере культуры в соответствии с Федеральным законом от 08.05.2010г. №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.1.5. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по охране труда с руководителями учреждений культуры и руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий.

2.2. Трудовой договор с работниками организаций и учреждений культуры заключается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

2.4. Через систему социального партнерства на областном и муниципальном уровне добиваться принятия мер, направленных на поддержку культуры, социальную защиту работников культуры и отраслевого образования – членов профсоюза.

2.4.1. Профсоюз:

2.4.2. Участвует в работе коллегии управления культуры, в составе комиссий и рабочих групп управления культуры, в работе советов по культуре при главах муниципальных образований, общественных советов по независимой оценке деятельности, в работе аттестационных комиссий и других комиссий.

2.4.3. Принимает участие в экспертизе материалов, представленных работниками культуры и отраслевого образования для участия во Всероссийских конкурсах и смотрах, а также при обсуждении кандидатур на присуждение премий Губернатора Белгородской области, Министерства культуры, Президента РФ.

3. Содействие занятости, повышение квалификации работников

3.1. Стороны Соглашения содействуют соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации. В рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

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

3.3. При приеме на работу специалистов на конкурсной основе Положение о конкурсе разрабатывают и утверждают с учетом мнения профсоюзной организации.

3.4. Работодатель с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

3.5. Критериями массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организации:

- одновременно в течение 30 календарных дней 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% от общей численности работающих в организации.

3.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;

- предупреждает в установленном законодательством порядке каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца.

3.7. В случае увольнения из организаций и учреждений культуры, искусства, кинематографии и художественного образования в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности штата работающих и служащих предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.8. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности штата (через дополнительное соглашение или по заявлению), может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

3.9. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям, с учетом их финансовых возможностей, оказывать материальную помощь и предоставлять право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными льготами работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата организации (учреждения), в течение срока, установленного коллективным договором.

3.10. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза создавать из средств от приносящей доход деятельности, остающихся в распоряжении учреждений (организаций), фонд социальной поддержки, за счет которого в соответствии с положением или локальным нормативным актом может:

- оказываться материальная помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- выплачиваться компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

- производиться выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

3.11. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом профсоюза создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения, организации.

3.12. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.13. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливать повышенный размер выходного пособия.

3. Оплата труда.

4.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

4.1.1. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику, в соответствии с действующим законодательством, соглашениями, коллективными договорами и трудовыми договорами, не допускают нелегальных выплат заработной платы, образование долгов по заработной плате и уплате страховых взносов.

4.1.2. Вносить изменения и дополнения в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.3. Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

4.1.4. При введении «эффективного контракта» заключать в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации должностных обязанностей, условий оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также мер социальной поддержки.

4.1.5. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемом в связи с введением «эффективного контракта») рекомендуется включать условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности: место работы, трудовую функцию, условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, иные выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), иные особые условия труда работников.

Отражать в тексте трудового договора должностные обязанности работника учреждения.

4.1.6. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников государственных учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области, утвержденным постановлением Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области», постановлением Правительства Белгородской области от 25 февраля

2013 года № 65-пп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры Белгородской области (2013-2018 годы)».

4.1.7. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.8. Система оплаты труда работников государственных (областных) организаций (учреждений) устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации), «Трехсторонним соглашением между областным объединением организаций профсоюзов, работодателей и Правительством Белгородской области на 2017-2019 годы» и мнения соответствующих профсоюзов и объединений работодателей.

4.1.9. С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату в порядке, установленном ст.151 ТК РФ.

Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, производятся доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполненных работ. Размер этих доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора, но не может превышать фонда оплаты труда по совмещаемой профессии (должности).

4.1.10. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать работников на условиях срочного трудового договора.

4.1.11. Работодатели обязуются довести заработную плату работников отрасли до показателей средней зарплаты по экономике Белгородской области (во исполнение Указа Президента РФ от 07.05.2012г. №597).

4.2. Работодатели обеспечивают:

4.2.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

4.2.2. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества оказания услуг населению в рамках перевода работников на эффективный контракт.

4.2.3. Установить долю выплат, направляемых на оклады в структуре заработной платы работников в размере 50-55% (в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений).

4.2.4. Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.2.5. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2.6. Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

4.2.7. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.8. Конкретные размеры повышения оплаты труда, установленные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями. Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.2.9. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере за каждый час работы в ночное время, не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.2.10. Установление:

- размера месячной начисленной заработной платы не менее 8046 рублей работникам учреждений при условии полной занятости с учетом фактически

сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки (в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 26 декабря 2016 года № 460-пп «О трехстороннем соглашении между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Белгородской области на 2017 - 2019 годы»);

- предельного (не превышающего более чем в 5 раз) уровня соотношения средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников этих учреждений;

- должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Другие условия оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, трудовыми договорами.

4.2.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, и предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.2.12. Критерии для выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений, содержащихся в письме Министерства Культуры №45-01-39/04-ПХ от 14 июля 2010 года «Об установлении примерных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации».

4.2.13. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в пределах бюджетных ассигнований на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений культуры.

4.2.14. Фонд оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного (муниципального) задания и средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

4.2.15. Фонд оплаты труда работников государственных казенных учреждений формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

4.2.16. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться государственными (областными) учреждениями на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств, поступающих на оплату труда за счет ассигнований областного бюджета.

4.2.17. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем организации с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза).

О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников.

4.3. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:

4.3.1. Повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, а также Планом мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012г. № 2606-р.

4.3.2. Обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. При этом заработная плата конкретного работника может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного Указом Президента РФ от 07 мая 2012г. №597 для указанной категории работников.

4.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

4.5. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (в частности нормы выработки, времени, нормативы численности), принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

4.8. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска

производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.9. Заработная плата работникам 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.

Профсоюзы:

4.10. Осуществляет общественный контроль за соблюдением и исполнением законодательных и нормативных актов, регламентирующих трудовые правоотношения, а также за выделением и использованием средств на оплату труда из бюджетов всех уровней.

4.11. Содействует в реализации мер по выявлению, ликвидации и недопущению задолженности по заработной плате и уплате социальных страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды.

4.12. При разработке, заключении и в ходе реализации отраслевых тарифных соглашений, коллективных договоров в организациях независимо от их организационно-правовой формы, формы собственности осуществляет через отраслевые обкомы профсоюзов и первичные профсоюзные организации постоянный контроль за обязательным включением и выполнением пункта об увеличении заработной платы работников в зависимости от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия с учетом индекса роста потребительских цен.

4.13. В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» обеспечивают права профсоюзов и их объединений на уплату членских взносов в безналичной форме и перечисление их профсоюзным комитетам одновременно с заработной платой.

4.14. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных учреждениях культуры заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

5. Аттестация работников культуры

5.1. В связи с аттестацией работников учреждений культуры и искусства стороны договорились:

5.2. Аттестация работников культуры осуществляется и проводится в соответствии с утвержденным в учреждении (организации) Положением об аттестации работников с целью установления соответствия работника занимаемой должности, которое разрабатывается с учетом льгот и гарантий, включенных в настоящее соглашение.

5.3. Аттестация работников призвана способствовать улучшению подбора, расстановки и воспитания кадров, повышению уровня профессионального мастерства, деловой квалификации, качества и эффективности работы руководителей, специалистов и служащих, усилению и обеспечению более тесной связи заработной платы с результатами труда, приведению в соответствие наименований должностей с квалификационными требованиями.

5.4. Аттестации подлежат руководители, специалисты и другие служащие учреждения. В Положении об аттестации указываются все категории работников, подлежащих аттестации.

5.5. Аттестации не подлежат:

- беременные женщины;
- матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и имеющие детей в возрасте до трех лет (их аттестация проводится не ранее чем через год после выхода из отпуска);
- работники, проработавшие в учреждении или по занимаемой должности меньше 1 года;
- работники, которым по роду своей трудовой деятельности не требуются специальные знания или навыки (уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и т.д.);
- работники (кроме руководителей учреждений), получившие почетные звания: «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный художник», «Заслуженный художник», «Почетный работник СПО», а также государственные и ведомственные награды за достижения в культуре, - в течение 10 лет с момента присуждения.

5.6. В состав аттестационных комиссий включаются высококвалифицированные специалисты данного профиля, представители творческих союзов и профсоюза. Персональный состав аттестационных комиссий утверждается приказом работодателя. Возглавляет комиссию, как правило, заместитель руководителя.

5.7. Положение о проведении аттестации принимается с учетом мнения профсоюзной организацией.

5.8. Периодичность проведения аттестации работников культуры и искусства устанавливается в соответствии с утвержденным Положением об аттестации работников учреждения, а руководителей учреждений - 1 раз в 4 года.

5.9. Аттестация работников может осуществляться регулярно за установленный промежуток времени - очередная (плановая) аттестация, а также в связи с возникновением обстоятельств, возникающих у работодателя или работника - внеочередная (неплановая) аттестация.

5.10. Внеплановая аттестация может быть назначена:

- а) по просьбе самого работника, если он желает получить вышестоящую должность, быть включенным в списки резерва на повышение, получить персональную надбавку к зарплате;
- б) по решению работодателя или вышестоящей организации (с согласия самого работника) с целью выбора на объективной основе работника,

квалификация и профессиональные качества которого позволяют занять более высокую должность;

в) по решению работодателя с согласия профсоюзной организации с целью выявления объективных причин неудовлетворительной работы одного или нескольких работников учреждения.

5.11. Работники учреждений культуры с численностью персонала более 10 человек проходят аттестацию в аттестационной комиссии этой организации. Работники организаций с численностью менее 10 человек проходят аттестацию в аттестационной комиссии при органах управления культуры муниципальных образований.

5.12. Руководители учреждений культуры проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности в аттестационных комиссиях, созданных органами управления культуры.

В состав данных комиссий включаются представители областной или территориальной профсоюзной организации.

5.13. Конкретные сроки и графики проведения аттестации работников, а также персональный состав аттестационных комиссий утверждаются руководителями учреждений и органов управления культуры.

5.14. В этих же комиссиях проходят аттестацию работники творческих коллективов, входящих в состав учреждений исполнительского искусства, независимо от численности работников в этих коллективах.

5.15. Аттестация проводится на основе объективной оценки деятельности аттестуемого работника в условиях полной гласности и при строгом соблюдении действующего трудового законодательства. Формы аттестации подбираются в зависимости от специфики трудовой деятельности аттестуемого (письменное тестирование, собеседование, практическое занятие, письменный экзамен и т.д.).

5.16. При аттестации творческих работников в необходимых случаях аттестационная комиссия знакомится с творческими данными и квалификацией работника путем просмотра отдельных спектаклей, концертных программ и репетиций, а также путем бесед с работником.

5.17. Аттестационная комиссия тайным или открытым (решение по процедуре голосования принимает аттестационная комиссия) голосованием принимает решение о соответствии работника занимаемой должности или о несоответствии работника занимаемой должности, дает рекомендации. Голосование считается правомочным, если в работе комиссии принимало участие не менее 2/3 числа ее членов и если за данное решение проголосовало более половины присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов работник признается соответствующим занимаемой должности. Голосование проводится в отсутствие работника.

5.18. По каждому показателю, применяемому для оценки квалификации и профессиональной компетентности работника, в Положении необходимо описать конкретные критерии, характеризующие соответствие работника занимаемой должности, с тем, чтобы аттестационная комиссия могла дать объективную оценку его деятельности.

5.19. Сроки, графики проведения аттестации, основания проведения внеплановой аттестации доводятся до сведения работника не позднее чем за месяц до начала аттестации и утверждаются приказом работодателя.

5.20. При проведении аттестации в учреждении в первую очередь аттестуются руководители организаций, руководители подразделений, а затем их подчиненные работники. Аттестация членов аттестационной комиссии проводится на общих основаниях. Аттестация должна быть полностью проведена в течение трех месяцев с момента издания приказа о проведении.

5.21. На каждого работника, подлежащего аттестации, не позднее, чем за две недели до начала ее проведения готовится представление, содержащее всестороннюю оценку: соответствие профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности, профессиональная компетентность, отношение к работе и выполнению должностных обязанностей, результаты работы за прошедший период, а также должна учитываться социально значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника и отзыве (представлении) о его профессиональной деятельности. Аттестуемый работник должен быть ознакомлен с представлением и другими материалами не позднее, чем за семь дней до аттестации.

5.22. По результатам проведенной аттестации комиссия выносит одно из следующих решений:

- работник соответствует занимаемой должности;
- работник не соответствует занимаемой должности (с обязательным указанием причин и мотивов несоответствия);
- работник соответствует занимаемой должности при условии выполнения рекомендаций;
- работник соответствует занимаемой должности и рекомендован для перевода на другую вышестоящую должность или выше оплачиваемую работу, может быть включен в резерв кадров на занятие руководящих должностей;
- работник соответствует занимаемой должности и заслуживает установления надбавки к окладу или другого материального поощрения.

5.23. Если аттестуемый работник выразил несогласие с представленным отзывом, то аттестационная комиссия вправе перенести аттестацию на очередное заседание. При этом работник вправе представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о своей деятельности.

5.24. Оценка деятельности работника записывается в аттестационный лист, который подписывается всеми членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на данном заседании. Заседания аттестационной комиссии оформляются протоколами. Решение аттестационной комиссии доводится до работника под роспись в аттестационном листе. Аттестационный лист и представление на работника хранятся в его личном деле. Копии этих документов выдаются работнику по его заявлению.

5.25. Результаты аттестации в недельный срок представляются руководителю учреждения культуры. Руководитель учреждения культуры с учетом рекомендаций аттестационной комиссии в месячный срок принимает решение об утверждении итогов аттестации и издает соответствующий приказ (распоряжение).

5.26. Работники, прошедшие аттестацию в комиссиях при учреждениях культуры и признанные по результатам аттестации не соответствующими занимаемой должности, освобождаются от работы или переводятся с их письменного согласия на другую работу руководителем учреждения в срок не позднее двух месяцев со дня аттестации.

При несогласии с переводом, оформленном в письменном виде, работники могут быть в тот же срок освобождены от занимаемой должности с соблюдением требований пункта 3 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускается увольнение работника:

- в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

- беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — до 18 лет),

- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

5.3. Управление культуры Белгородской области:

5.3.1. Разрабатывает «Положение о порядке проведения аттестации руководителей государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образования в сфере культуры» и согласовывает его с областной профсоюзной организацией.

5.3.2. Проводит аттестацию руководителей государственных учреждений. В состав областной аттестационной комиссии включает представителя областной профсоюзной организации.

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

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

5.3.5. Участвует в работе областной аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников. Контролирует состав экспертных групп в целях включения в них наиболее опытных компетентных специалистов, знающих и понимающих специфику и особенности работы учреждений образования сферы культуры.

5.4. Руководители учреждений культуры и искусства:

5.4.1. Разрабатывают Положения о проведении аттестации работников учреждений культуры и искусства, согласовывают его с профсоюзной организацией и утверждают приказом.

5.4.2. Включают в состав аттестационных комиссий представителей профсоюзной организации, творческих союзов и высококвалифицированных специалистов (в том числе со стороны).

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

5.4.4. При проведении аттестации работников культуры учитывают примерные показатели для оценки квалификации и профессиональной компетентности работника по каждой специальности, разработанные департаментом по культуре.

5.4.5. Вносят соответствующие записи в трудовые книжки в соответствии с п. 3.1. Инструкции по заполнению трудовых книжек (Приложение №1 к Постановлению Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69), "Если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, категория и т.п.), то об этом в установленном порядке производится соответствующая запись", если классность (категория) работника по итогам аттестации не изменяется, то запись не вносится.

5.5. Профсоюз:

5.5.1. Принимает участие в разработке Положений о проведении аттестации.

5.5.2. Принимает участие в работе аттестационных комиссий, разъясняет работникам порядок прохождения аттестации отдельными категориями работников.

5.5.3. Рассматривает обращения членов профсоюза по вопросам нарушения прав при прохождении аттестации, а также увольнения работников, признанных несоответствующими занимаемой должности.

5.5.4. Не допускает в Положениях об аттестации ухудшения правил и норм проведения аттестации, предусмотренных настоящим Соглашением. Добивается включения в коллективные договоры учреждений дополнительных льгот и гарантий работникам при прохождении аттестации.

6. Режим труда и отдыха.

6.1. Режим рабочего времени в организациях и учреждениях культуры определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле – и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций,

цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем профессий и должностей этих работников, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007г. №252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», может устанавливаться коллективным договором, локальными нормативными актом, трудовым договором.

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

6.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника.

6.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- педагогических работников в случаях участия в массовых мероприятиях, проведения экзаменационных сессий, дней открытых дверей, проведения конкурсов, фестивалей и т.п. допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия привлекаемых работников и с учетом мнения профсоюзной организации в соответствии требованиями ТК РФ;
- работников культурно-досуговых учреждений, музеев, библиотек и т.п. в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ; творческих работников учреждений культуры в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. N 252 г. "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации" устанавливается в порядке, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

6.6. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнем работ, профессий, должностей этих работников, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007г. № 252, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным и трудовым договорами, локальным нормативным актом.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

6.7. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска должностных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

6.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, правительством Белгородской области.

6.10. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации и Белгородской области. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Охрана труда.

6.1. Управление культуры Белгородской области осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

6.1.2. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) учреждений культуры области.

6.2. Работодатель:

6.2.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодателем создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответственную подготовку или опыт работы в этой области.

6.2.2. Принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.2.3. Организует проведение мероприятий в соответствии с требованиями Специальной оценки условий труда на рабочих местах отдельных категорий работников культуры в соответствии с приказом Минтруда России от 24 января 2014г. №33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (зарегистрирован Минюстом России 21 марта 2014 г. № 31689).

6.2.4. Предусматривает выделение бюджетных ассигнований учреждениям культуры на проведение периодических медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников культуры в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при

выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

6.2.5. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с постановлением Минтруда России 24.10.2002г. №73, Приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005г. №160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», от 15.04.2005г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» и случаев профессиональных заболеваний в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000г. № 967 и приказом Минздрава России от 28.05.2001г. №176.

6.2.6. Обеспечивают уполномоченных (доверенных) лиц и членов комиссий по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

6.2.7. Привлекают работников к выступлениям на открытом воздухе только с согласия работников, компенсируют им работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, повышенной оплатой труда, размер которой устанавливается коллективным договором.

6.2.8. Обеспечивает право работника на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.9. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.10. Оказывает содействие в проведении смотра-конкурса на лучшую профсоюзную организацию по эффективности общественного контроля за условиями труда и профилактике производственного травматизма.

6.3. Оказывает содействие в проведении смотра-конкурса на лучшую профсоюзную организацию по эффективности общественного контроля за условиями труда и профилактике производственного травматизма.

6.4. Профсоюз:

6.4.1. Взаимодействует с управлением по труду и занятости населения области, а также с соответствующими муниципальными органами по труду, федеральными органами контроля и надзора за охраной труда по проведению комплексных обследований организаций, контролю за соблюдением норм и правил охраны труда, предоставления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.4.2. Осуществляет контроль за включением в коллективные договоры, соглашения обязательств по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.4.3. Анализирует состояние и причины производственного травматизма и вносит предложения по его профилактике. Иницирует включение в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах.

6.4.4. Иницирует создание комитетов (комиссий) по охране труда в организациях региона. Организует проведение выборов в первичных профсоюзных организациях уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и их обучение, в том числе за счет средств социального страхования.

6.4.5. Осуществляет общественный контроль за профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации работников службы охраны труда.

6.4.6. Осуществляет контроль за своевременным и качественным проведением специальной оценки условий труда. Контролирует выполнение плановых мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

6.4.7. Участвует в информировании работников по вопросам охраны труда, недопущении и профилактике производственного травматизма. Участвует в проведении разъяснительной работы с целью охвата дополнительными медицинскими осмотрами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.4.8. Обеспечивают участие представителей профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда. Принимает участие в работе отраслевых и межотраслевых комиссий по вопросам охраны труда.

6.4.9. Осуществляет общественный контроль за соблюдением природоохранного законодательства и требований норм экологической и промышленной безопасности в организациях.

6.4.10. Иницирует включение в коллективные договоры дополнительных обязательств работодателей по возмещению ущерба, полученного в результате несчастных случаев на производстве, по профилактике профессиональных заболеваний, оздоровлению работников и членов их семей.

6.4.11. Обеспечивает правовую защиту членов профсоюзов, пострадавших от трудового увечья и профзаболевания, а также защиту прав застрахованных в системе обязательного социального и медицинского страхования.

6.4.12. Содействует заключению договоров, соглашений о взаимодействии с органами государственного надзора и контроля по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, законодательства в области охраны окружающей среды в организациях, осуществляющих деятельность в Белгородской области.

6.4.13. Осуществляет контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

6.4.14. Осуществляет общественный контроль за реализацией планов по улучшению условий труда, разработанных по результатам специальной оценки условий труда.

6.4.15. Поддерживает организационные и дисциплинарные меры работодателей по профилактике производственного травматизма, повышению

ответственности персонала за нарушения правил внутреннего распорядка, а также требований технологических процессов.

6.4.16. Проводит областные смотры-конкурсы на лучшую профсоюзную организацию по эффективности общественного контроля за условиями труда и профилактике производственного травматизма.

6.4.17. Обеспечивает участие своих представителей в составе координационных советов по охране труда муниципальных образований, составе комиссий по проверке знаний в организациях, осуществляющих обучение по охране труда работников.

6.4.18. Продолжает практику заключения договоров о взаимодействии с органами государственного надзора и контроля по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.4.19. Иницирует включение в коллективные договоры дополнительных обязательств работодателей, направленных на организацию подготовки и выполнения работниками нормативов испытаний (тестов) Комплекса ГТО.

6.5. Стороны совместно принимают участие в:

- созданию в организациях с численностью более 10 работников комитетов (комиссий) по охране труда;

- проведение проверок условий состояния охраны труда в организациях, обобщение практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

6.6. Обеспечивают профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников службы охраны труда, в том числе прохождение обучения по охране труда руководителей и специалистов организаций и содействуют прохождению обучения по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных комитетов и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

7. В области молодежной политики.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Содействует в создании условий для получения образования, прохождения производственной практики учащимся учреждений среднего и высшего профессионального образования, а также повышения квалификации молодых работников. Участвует в развитии целевого обучения и системы подготовки высококвалифицированных кадров на контрактной основе.

7.1.2. Создает условия для занятости молодежи, совершенствует и развивает систему профессиональной ориентации. Содействует обеспечению молодых семей жильем, участвует в софинансировании приобретения жилья.

7.1.3. Совершенствует систему стипендиального обеспечения обучающихся в образовательных учреждениях, финансируемых из областного бюджета, и повышает им размер стипендий в сроки и в размерах в соответствии с действующим законодательством.

7.1.4. Сохраняет выплату стипендий Правительства области наиболее способным студентам, обучающимся по программам высшего, среднего, начального профессионального образования, лучшим студентам, обучающимся на

педагогических специальностях, одаренным детям, аспирантам и докторантам учреждений высшего профессионального образования.

7.1.5. Обеспечивает поддержку талантливой молодежи, способствует организации и проведению конкурсов, смотров, выставок в научной, общественно-политической и социально-культурной сферах.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Принимает меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи, создают в профсоюзных организациях советы (комиссии, комитеты) по работе с молодежью.

7.2.2. Содействует через коллективные договоры обеспечению гарантий и расширению прав молодежи на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении, на отдых.

7.2.3. Предусматривает в бюджетах профсоюзных организаций не менее 5 процентов средств на реализацию молодежной политики.

7.2.4. Усиливает внимание профсоюзных организаций к социально-экономическим проблемам молодежи и добивается их решения.

7.2.5. Проводит политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

7.2.6. В целях повышения защиты интересов учащейся молодежи обеспечивает дополнительные социальные гарантии посредством заключения соглашений между первичными профсоюзными организациями учащихся и студентов и администрацией учебных заведений.

7.2.8. Оказывает помощь молодежи в реализации ее общественно полезных инициатив.

7.2.9. Способствует организации трудового соперничества среди молодежи посредством проведения конкурсов профессионального мастерства.

7.2.10. Вовлекает молодежь в члены профсоюза, содействуют созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи.

7.2.11. Участвует в реализации Концепции молодежной политики Федерации Независимых Профсоюзов России.

7.2.12. Проводит обучение молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов с целью повышения правовых и экономических знаний.

7.2.13. Оказывает помощь молодым работающим специалистам отрасли, членам профсоюза, по приобретению жилья через ИЖС и выплате ипотеки (при наличии финансовых средств).

7.2.14. Способствовать включению в коллективные договора организаций пункта об учебных оплачиваемых отпусках для молодых специалистов, получающих второе высшее образование.

8. В области социальной защиты и реализации целевых социальных программ, социального страхования

8.1. Работодатель и профсоюз:

8.1.1. Проводят работу по увеличению членства в профсоюзах, созданию профсоюзных организаций в учреждениях культуры.

8.1.2. Разрабатывают рекомендации для включения в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на защиту прав и интересов членов профсоюза и их семей, а также дополнительных льгот и гарантий.

8.1.3. Представляют свои предложения по вопросам, касающимся социально-трудовой сферы, в органы исполнительной власти и органы местного самоуправления.

8.1.4. Совместно с работодателем разрабатывают предложения о включении в коллективные договоры отдельных пунктов по выполнению Федерального закона от 15 декабря 2001 года №167 в редакции от 29 июля 2017года – ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», проводят разъяснительную работу среди наемных работников об основных положениях Федерального закона от 30 апреля 2008 года №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» в редакции от 21 июля 2014 N 216-ФЗ.

8.1.5. Участвуют в обсуждении проектов законов, других нормативных правовых актов по социально-экономическим вопросам.

8.1.6. Рекомендуют первичным профсоюзным организациям при разработке коллективных договоров предусматривать пункты о выделении работодателями финансовых средств на приобретение льготных путевок для работников организаций, их детей, ветеранов труда на санаторно-курортное лечение, на оздоровление и отдых в лагерях, на услуги спортивных, туристических и культурных учреждений.

8.1.7. Оказывают единовременную материальную помощь малоимущим членам профсоюза, организуют лечение и отдых членов профсоюза в профсоюзных санаториях и других оздоровительных учреждениях. Включает в коллективные договоры обязательства по выделению средств для оздоровления детей работников в загородных оздоровительных учреждениях стационарного типа в размере не менее 40 процентов от стоимости путевки.

8.1.8. Выделяют на льготных условиях путевки в профсоюзные санатории «Первое Мая», «Красная Поляна», «Дубравушка» членам профсоюза, а также в санатории ФНПР.

8.1.9. В целях привлечения и закрепления квалификационных специалистов рассматривают возможность оказания различных форм поддержки работникам в улучшении жилищных условий.

8.1.10. Обеспечивают своевременное представление всех необходимых документов в электронном виде с использованием электронного документооборота на застрахованных лиц, выходящих на пенсию, для проведения заблаговременной работы и подлинников документов при назначении пенсии с согласия застрахованного лица.

8.1.11. Обеспечивают права застрахованных лиц путем своевременного и полного перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды одновременно с заработной платой в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009г. №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионных фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

8.1.12. Принимают активное участие в реализации основных положений Федерального закона от 30 апреля 2008 года №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений». Рассматривают вопрос об уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии застрахованных лиц за счет средств страхователя.

8.1.13. В соответствии с финансовыми возможностями устанавливают и закрепляют в коллективных договорах и соглашениях дополнительные меры социальной поддержки работников с учетом договоренностей.

8.1.14. Осуществляют расходование средств социального страхования (в пределах своей компетенции) в соответствии с действующим законодательством с привлечением профсоюзов.

8.1.15. Включают в коллективные договоры организаций обязательства по оказанию материальной поддержки женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, в семьях со среднедушевым доходом, размер которого не превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения, в размере не ниже уровня минимального размера оплаты труда.

8.1.16. Создают условия для занятия физической культурой и спортом работников организаций.

8.1.17. Ежеквартально информируют своих работников о сумме начисленных и уплаченных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование на их личные счета.

8.1.18. Реализует мероприятия, направленные на охрану здоровья работников от воздействия окружающего табачного дыма и потребления табака.

8.1.19. Обеспечивают выплаты денежных компенсаций, субсидий на оплату жилищно-коммунальных услуг гражданам, имеющим право на их получение в соответствии с постановлением Правительства области от 28 марта 2011 года №106-пп «О предоставлении субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг».

8.1.20. Обеспечивают виды и размеры возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, в соответствии с законом Белгородской области от 21 июля 2008 года №215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области», постановлением Правительства Белгородской области от 25 августа 2008 года №198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)».

8.1.21. Обеспечивают участие работников в ежегодных спартакиадах среди трудовых коллективов организаций и учреждений всех форм собственности. С целью сохранения здоровья пропагандируют здоровый образ жизни среди населения области. Обеспечивают участие работников в спортивных мероприятиях

физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – Комплекс ГТО).

8.1.22. Содействуют в реализации регионального проекта «Управление здоровьем».

8.1.23. Могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений и организаций культуры, также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.1.24. Работники организаций и учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам и другим льготам, установленным действующим законодательством.

8.1.25. Представляют к награждению Почетными грамотами и другими наградами работников, внесших большой вклад в развитие культуры области, выдвигают представителей отрасли культуры и отраслевого образования на областную «Аллею Трудовой Славы».

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

9. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

Работодатель:

9.1. Соблюдает права профсоюза, всемерно содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

9.2.1. Передает в безвозмездное пользование выборному органу профсоюза находящиеся на балансе Работодателя здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляется работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором. Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение социально-культурной и иной работы в организациях определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством Белгородской области, коллективным договором.

9.2.2. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового права, выполнением

условий коллективных договоров и соглашений и представленных профсоюзам законодательством Российской Федерации прав.

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

9.2.4. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

9.3.1. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в организации (учреждении), определяется коллективным договором.

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

10. Обязательства профсоюза.

Профсоюз, его районные и первичные организации обязуются:

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

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

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

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

10.5. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

10.6. Предусматривать в территориальных соглашениях (коллективных договорах) выделение материальной помощи за счет собственных средств

организации (учреждения) и профсоюза семьям погибших на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

11. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения.

11.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях управления культуры Белгородской области и Президиума Белгородской региональной организации Российского профсоюза работников культуры при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

11.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.3. При проведении указанного контроля стороны Соглашения ежегодно представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения.

11.4. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.5. Ответственность за включение в коллективный договор льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателя и выборные профсоюзные органы.

11.6. В случае если работодатель нарушает настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Управление культуры Белгородской области о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

11.7. Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

Заместитель начальника департамента
внутренней и кадровой политики
Белгородской области – начальник
управления культуры Белгородской
области

_____ К.С. Курганский

Председатель Белгородской региональной
организации Российского профсоюза
работников культуры

_____ Т.Н. Шаталова

« ___ » _____ 2018г.

« ___ » _____ 2018г.