

О Т Р А С Л Е В О Е С О Г Л А Ш Е Н И Е
между Министерством культуры и национальной политики
Кузбасса и Кемеровской областной организацией
общероссийского профсоюза работников культуры
на 2023 – 2025 годы

г. Кемерово

1. Общие положения

Настоящее соглашение (далее - Соглашение) является региональным отраслевым соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере культуры, и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей и направлено на защиту профессиональных и трудовых прав, социально-экономических интересов и повышение уровня жизни работников организаций и учреждений культуры, искусства, кинематографии и образования в сфере культуры и искусств Кемеровской области - Кузбасса.

Стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения проведение в предстоящий период социально-экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей, сокращение масштабов бедности на основе устойчивого развития экономики, стабильной занятости и эффективной инфраструктуры рынка труда, безопасности рабочих мест, расширения возможностей профессионального роста работников.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на муниципальном уровне. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.1. Сторонами Соглашения являются:

работодатели в лице их представителя Министерства культуры и национальной политики Кузбасса (далее - Министерство).

работники государственных учреждений культуры, подведомственных Министерству, в лице их представителя – Кемеровской областной организации общероссийского профсоюза работников культуры (далее - Профсоюз).

1.2. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении всех социально - экономических проблем по защите социально - трудовых прав работников культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса.

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

1.3. Действие Соглашения распространяется:

-на работников и работодателей, уполномочивших соответствующих представителей сторон разработать и заключить его от их имени;

-на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.4. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательствами Российской Федерации, Кемеровской области-Кузбасса, 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, заключаемые в организациях и в учреждениях культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса, 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. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.7. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по внесению изменений и дополнений в Соглашение и коллективные договоры или неправомерно отказывающиеся от их подписания, а также лица, не представившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей (руководителей учреждений культуры и искусства), организаций Профсоюза и работников учреждений культуры.

1.9. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до всех органов исполнительной власти Кемеровской области-Кузбасса, органов местного самоуправления организаций и учреждений культуры и искусства, территориальных и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

1.10. 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.

1.11. Настоящее Соглашение является основой для заключения территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров в учреждениях культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса. Не ограничивает права трудовых коллективов в расширении социальных льгот и гарантий при наличии средств, от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.13. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения (подписания) и контроля за выполнением Соглашения на равноправной основе создается отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

1.14. Соглашение открыто для присоединения к нему муниципальных образований, что позволит распространить его на работников и работодателей

муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и отраслевого образования, если органы местного самоуправления делегируют полномочия Министерству или присоединятся к данному Соглашению в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

Руководствуясь принципами социального партнерства, необходимостью создания работникам учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса здоровых и безопасных условий труда, улучшения их социально-экономического положения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли

Стороны договорились:

2.1. Обеспечивать соблюдение в организациях и учреждениях культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

2.3. При изменении типа казенных, бюджетных, автономных учреждений в сфере культуры и искусства 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.

2.4. Содействовать заключению коллективных договоров в учреждениях культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса. Не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.5. Включать для проведения взаимных консультаций представителей организаций Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений.

2.6. Способствовать повышению квалификации работников учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса, качества оказываемых услуг, результативности деятельности учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.7. Учитывать мнение организаций Профсоюза при выдвижении руководителей и работников учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий.

2.8. Министерство:

2.8.1. Обеспечивает своевременное финансирование государственных учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса в соответствии с объемом бюджетных обязательств, утвержденных органами исполнительной власти Кемеровской области-Кузбасса на соответствующий финансовый год и контролирует поступление доходов учреждений культуры Кемеровской области-Кузбасса и искусства из всех источников.

2.8.2. При проведении аттестации работников учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса обеспечивает участие представителей организации Профсоюза в работе аттестационных комиссий Министерства.

2.8.3. Ежегодно предоставляет организации Профсоюза информацию о численности, составе работников, в том числе молодежи до 35 лет, размере средней заработной платы и иных показателей заработной платы по категориям работников, показателях условий и охраны труда; по запросу – об объеме задолженности по выплате заработной платы, планирования и проведения мероприятий по массовому увольнению работников, а также другую необходимую информацию.

2.8.4. Направляет в организацию Профсоюза проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса, и принимает их с учетом мотивированного мнения организации Профсоюза.

2.8.5. Рассматривает обращения, письма и предложения организации Профсоюза в адрес Министерства и направляет в адрес организации Профсоюза письменный ответ в установленные законодательством Российской Федерации сроки.

2.9. Профсоюз:

2.9.1. Вносит предложения в органы законодательной и исполнительной власти о принятии законодательных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждений культуры, находящихся в ведении Министерства, проводит общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов, касающихся вопросов социально-трудовых отношений работников учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса.

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

2.9.3. Содействует обеспечению работников учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей.

2.9.4. Осуществляет 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.

2.9.5. Использует 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.

2.9.6. Предусматривает в территориальных соглашениях (коллективных договорах) выделение материальной помощи за счет средств профсоюза семьям погибших на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

2.9.7. Оказывает работникам учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса и первичным организациям Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.9.8. Направляет своих представителей для участия в работе комиссий по аттестации работников учреждений культуры и искусства Кемеровской области, в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений.

3. Развитие рынка труда и содействие занятости населения

Стороны считают обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения одним из государственных приоритетов страны. В этих целях Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие в сфере занятости населения и развития людских ресурсов по следующим направлениям:

содействие созданию рабочих мест с высокой производительностью, безопасными условиями труда и достойной заработной платой;

совершенствование системы информации о рынке труда;

повышение эффективности государственной политики и качества государственных услуг в сфере содействия занятости населения;

повышение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности;

совершенствование правового регулирования в сфере рынка труда;

упорядочение привлечения на рынок труда иностранной рабочей силы;

расширение возможностей трудоустройства для молодёжи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными физическими возможностями;

совершенствование системы государственных гарантий защиты от безработицы;

легализация занятости;

разработка предложений по внесению изменений в законодательные и иные нормативные правовые акты в целях расширения возможностей занятости населения.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются действующим трудовым законодательством, настоящим

Соглашением, коллективным договором и индивидуальным трудовым договором.

3.2. При приеме на работу с работниками в соответствии со статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации заключаются трудовые договоры в двух экземплярах в письменной форме.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, по отношению к коллективному договору, являются недействительными.

3.3. Трудовой договор с работниками организаций и учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса заключается в соответствии с законодательством о труде Российской Федерации.

Трудовой договор с творческими работниками организаций и учреждений культуры и искусства Кемеровской области – Кузбасса 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 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.

3.4. Работодатель по согласованию с Профсоюзом (представительным органом работников) принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

3.5. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с Профсоюзом в соответствии со статьей 372 Трудовым кодексом Российской Федерации. О введении новых норм и условий оплаты труда работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за два месяца.

3.6. Увольнение руководителей государственных учреждений культуры, являющихся членами профсоюза работников культуры по основаниям, предусмотренным статьями 81, 278 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения организации Профсоюза в соответствии со статьей 372 Трудовым кодексом Российской Федерации.

Мотивированное мнение Профсоюза по данному вопросу должно быть представлено президиуму организации Профсоюза в пятидневный срок со дня поступления письменного обращения по этому вопросу.

3.7. Стороны Соглашения содействуют соблюдению в организациях и учреждениях культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

3.8. Работодатель с участием соответствующих выборных органов Профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

3.9. Критерием 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.

3.10. 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 два месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за три месяца.

3.11. В случае увольнения из организаций и учреждений культуры и искусства, кинематографии и художественного образования Кемеровской области-Кузбасса в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих и служащих высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

3.12. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, (путем заключения дополнительного соглашения или на основании заявления) предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем и закрепляется в коллективном договоре или в ином локальном акте.

3.13. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям, 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.

3.14. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза при составлении плана

финансово – хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением или локальным нормативным актом учреждения предусматривать средства:

-на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

-на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации и Кемеровской области;

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

3.15. 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.

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

3.17. 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.

3.18. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4. Оплата труда

Стороны считают необходимым в предстоящий период разработать и реализовать меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы, совершенствование политики доходов и повышение уровня жизни населения.

В этих целях Стороны обязуются:

4.1. В пределах своей компетенции осуществлять контроль за целевым использованием средств, направленных на оплату труда работников учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса.

4.2. Осуществлять контроль за уровнем заработной платы, сроками ее выплаты.

4.3. Принимать меры по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

4.4. Принимать участие в финансировании культурно-массовых мероприятий, проводимых в государственных и муниципальных учреждениях культуры, учреждений дополнительного образования.

4.5. Не допускать необоснованного закрытия, перепрофилирования и использования не по назначению объектов, осуществляющих социально значимую деятельность.

4.6. Содействовать реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части увеличения размера реальной заработной платы.

4.7. Проводить мониторинг:

-повышения заработной платы работников бюджетной сферы в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

4.8. Провести консультации по вопросам реализации части 1 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации по разработке согласованных предложений по поэтапному повышению минимального размера оплаты труда.

4.9. Разработать предложения о мерах, обеспечивающих повышение реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений.

4.10. Системы оплаты труда работников учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса устанавливаются и изменяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами: в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, содержащими нормы трудового права, в том числе в соответствии с Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

4.11. Система оплаты труда работников учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры 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 соответствующим 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 3 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации) и мнения соответствующих органов профсоюзов и объединений работодателей.

4.12. Размеры окладов по ПКГ, ставок заработной платы по ПКГ, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности, перечень компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются согласно постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 23.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений», положению об оплате труда работников конкретного учреждения по согласованию с Профсоюзом.

4.13. Положения об оплате труда работников, разрабатываемые учреждениями, должны предусматривать конкретные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по должностям работников данного учреждения, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

4.14. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты компенсационного, стимулирующего характера, установленные за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.15. Для педагогических работников, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрена норма часов преподавательской или педагогической работы в неделю (в месяц, в год) за ставку заработной платы, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые педагогическим работникам 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.

4.16. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в учреждениях культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса: коллективными договорами; соглашениями; локальными нормативными актами (с учетом мнения профсоюзной организации работников культуры) на основе согласованных критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников учреждений, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.17. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем согласно законодательству с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372

Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.18. Установленные ранее размеры и условия повышенной оплаты труда работнику, занятому на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, (в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями), не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда работника.

4.19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, установленному работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

4.20. Оплата труда работникам учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса, производится с учетом районного коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

4.21. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.22. С письменного согласия работника может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (наряду с основной работой, определенной трудовым договором), дополнительной работы по другой или по аналогичной профессии (должности).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема.

4.23. Штатное расписание учреждение разрабатывает самостоятельно, которое включает в себя все должности основного и обслуживающего персонала учреждения, утверждается руководителем (по согласованию с Профсоюзом).

4.24. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат руководителям учреждений ежегодно устанавливаются учредителем и закрепляются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся на основании положений о стимулировании и премировании работников учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам создаваемой в учреждении комиссией по установлению стимулирующих выплат. Порядок и периодичность установления стимулирующих выплат, порядок создания и деятельность комиссии по установлению стимулирующих выплат

устанавливаются положениями о стимулировании и премировании работников учреждения. В состав комиссии по установлению стимулирующих выплат включается член профсоюзной организации.

4.25. Размер, порядок начисления выплат стимулирующего характера за счет средств, полученных от оказания платных услуг учреждением утверждаются Положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения по согласованию с Профсоюзом.

4.26. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Руководителям бюджетных, казенных и автономных учреждений должностной оклад, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются учредителем данного учреждения.

4.27. Должностной оклад руководителя казенного, бюджетного и автономного учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу с согласованием Профсоюза.

4.28. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам автономных, бюджетных и казенных учреждений за счет неиспользованных средств централизованного фонда учреждения определяется локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

4.29. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров данных учреждений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений.

4.30. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и законодательством Кемеровской области.

4.31. Фонд оплаты труда работников бюджетного и автономного учреждений формируется, исходя из:

- размеров субсидий, выделяемых государственным (муниципальным) учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным (муниципальным) заданием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ);

- объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.32. По результатам выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) работникам бюджетного учреждения могут производиться выплаты стимулирующего характера за счет:

- средств субсидий, выделяемых областным (муниципальным) бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в

соответствии с государственным (муниципальным) заданием государственных услуг (выполнением работ);

-средств от приносящей доход деятельности.

4.33. Фонды оплаты труда работников казенных учреждений Кемеровской области формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

4.34. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться казенным учреждением на выплаты стимулирующего характера.

4.35. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем организации с учетом мнения Профсоюза.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца (статья 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 профсоюзного (представительного) органа работников.

4.36. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.37. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

4.38. Принимать долевое участие в финансировании культурно-массовых мероприятий, проводимых на базе клубных учреждений, учреждений дополнительного образования.

4.39. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных организациях и учреждениях культуры, искусства, кино и образовательных учреждений заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области-Кузбасса.

5. Режим труда и отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников государственных учреждений культуры определяются законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждений. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

Регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в частности особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха (в том числе перерывов технологического и (или) организационного характера, продолжительности ежедневной работы (смены), работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), оплаты труда, в соответствии со статьей 252 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а в случаях, предусмотренных статьями 94, 96, 113, 153, 157, 268 Трудового кодекса Российской Федерации, также трудовыми договорами.

Для отдельных категорий работников в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков осуществляется в соответствии с 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», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Организации (учреждения) с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. 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. Министерство совместно с Профсоюзом осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда, ведёт учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

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 соответствующую подготовку и опыт работы в этой области.

6.2.2. Проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с федеральным законом от 28.12.2013 г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.3. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Предусматривает выделение бюджетных ассигнований учреждениям культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса на проведение периодических медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников культуры в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных

производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

6.2.5. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 227-231), Приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», приказами Минздравсоцразвития России «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24.02.2005г. № 160, «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 15.04.2005г. № 275 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. Организует санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.7. Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда. Организует их обучение требованиям охраны труда за счет средств работодателя.

6.3. Стороны совместно принимают участие в:

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

-проведении регулярных проверок условий состояния охраны труда в организациях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве;

-в случае выявления отклонения от норм условий труда работников вносят в органы государственной власти и местного самоуправления предложения по ремонту и реконструкции учреждений культуры, искусства, кинематографии и отраслевого образования.

6.4. Предусматривает в коллективных договорах возможность заключения дополнительных договоров со страховыми компаниями на страхование работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний, от несчастных случаев по пути на работу и с работы.

6.5. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя осуществляют:

-организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

-работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

-проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности.

-контроль за выполнением организациями и учреждениями культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Развитие социальной сферы Предоставление льгот и компенсаций

Стороны договорились о том, что в период действия Соглашения:

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

7.2. Устанавливают дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса, в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.3. Работники организаций и учреждений культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательными актами Кемеровской области-Кузбасса.

7.4. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливают 36-часовую рабочую неделю, а также могут предоставлять по их письменному заявлению один дополнительный день в месяц без сохранения заработной платы.

7.5. Ежегодно проводят новогодние мероприятия для детей работников культуры и членов профсоюза.

7.6. Работодатели:

7.6.1. Устанавливают в коллективных договорах и соглашениях, в пределах собственных средств, дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, областным трехсторонним соглашением, соглашениями на уровне муниципальных образований, отраслевыми соглашениями, а также разрабатывают собственные меры социальной поддержки работников и членов их семей.

7.6.2. Обращаются в органы местного самоуправления по вопросу улучшения жилищных условий работникам в приоритетном порядке в тех случаях, когда оба супруга являются работниками бюджетных отраслей.

7.6.3. Устанавливают льготную оплату за обучение детей в детских школах искусств для детей преподавателей школ искусств. Размер оплаты определяется коллективным договором.

7.6.4. Устанавливают в коллективных договорах порядок компенсации проезда в сельские филиалы преподавателям школ искусств.

7.6.5. Предусматривают в коллективных договорах и отраслевых соглашениях выделение материальной помощи из фонда материального поощрения при рождении ребенка, юбилеям (50, 55, 60, 70, 75, 80 лет), впервые вступающим в брак, при уходе на пенсию, на похороны родственников (супруги, дети, родители), а также родителям, дети которых идут в первый класс в размере не менее одного минимального размера оплаты труда.

7.6.6. Ежегодно проводят мероприятия для неработающих ветеранов, выделяют им материальную помощь, подарки ко Дню пожилого человека.

7.7. Профсоюз:

7.7.1. Осуществляет контроль за выполнением работодателями соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения и устанавливающих общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключенных на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства. Добивается снижения внутриотраслевой дифференциации по заработной плате между организациями (учреждениями) за счет повышения ее уровня в тех организациях, где она ниже, чем в среднем по отрасли.

7.7.2. Контролируют соблюдение льгот сельским работникам культуры, а также выделение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции педагогическим работникам.

7.7.3. Проводит обучение профсоюзного актива по вопросам изменения пенсионного законодательства, выплат пособий из фонда социального страхования, налогообложения физических лиц.

7.7.4. Обеспечивает членов профсоюза и членов их семей льготными путевками на санаторно-курортное лечение и отдых.

7.7.5. Организует экскурсионные поездки для детей членов профсоюза.

7.7.6. Выделяет материальную помощь из средств профсоюзного бюджета нуждающимся членам профсоюза, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

7.7.7. Выделяют средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий (юбилеи, профессиональные праздники, мероприятия для детей и т.д.).

8. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

Стороны договорились:

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным Соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры, настоящим Соглашением, отраслевыми территориальными соглашениями и коллективными договорами, стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых

актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатель:

8.1. 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, настоящим Соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств.

8.2. Не вмешивается в уставную деятельность профсоюза, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза. Признает работу председателя и членов профсоюзного комитета социально значимой и принимают это во внимание при поощрении всех работников.

8.3. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации в коллективных договорах могут устанавливаться размеры доплат и премий руководителям первичных профсоюзных организаций за счет средств работодателя и дополнительные гарантии для избранных в органы профсоюза работников, кроме, установленных действующим законодательством.

8.4. Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.5. 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).

8.6. 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 осуществляются Работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Перечень объектов и размеры отчислений Профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организациях определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством Кемеровской области, коллективным договором.

8.7. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений

и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации прав.

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

8.9. Работодатель и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы профсоюза работников, не освобождённых от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области-Кузбасса.

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

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

9. Обязательства сторон в области молодежной политики

В соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательными актами о профсоюзах, законодательными актами в сфере молодежной политики, а также положениями Концепции молодежной политики ФНПР:

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Считать работу с молодежью одним из приоритетных направлений кадровой политики в отрасли.

9.1.2. Обеспечивать соблюдение законодательства о труде, о социальных и правовых гарантиях молодежи в области охраны труда и здоровья.

9.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями льгот обучающимся без отрыва от производства в соответствии с трудовым законодательством.

9.1.4. Разрабатывать и реализовывать мероприятия, направленные на трудоустройство и закрепление молодых кадров в культуре, создание оптимальных условий труда и отдыха, предоставление социальных гарантий.

9.1.5. Из числа способной молодежи отобрать резерв кадров на занятие руководящих должностей в сфере культуры. Организовать обучение резерва.

9.1.6. Оказывать помощь и поддержку в получении субсидий, кредитов молодым семьям на приобретение жилья, реализации социально-бытовых проблем молодежи.

9.2. Министерство:

9.2.1. Обеспечивает выплату молодым специалистам, заключившим до 20 сентября года окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовые договоры с расположенными в сельских населенных пунктах государственными или муниципальными учреждениями культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса, государственными или муниципальными образовательными

организациями культуры и искусства Кемеровской области-Кузбасса, выплачивается единовременное государственное социальное пособие.

9.2.2. Оказывает помощь молодым работникам в повышении образовательного уровня, создают условия для успешного совмещения работы с учебой.

9.2.3. В случае необходимости заключает договоры с высшими учебными заведениями для подготовки квалифицированных специалистов в экономико-управленческой сфере для работы в учреждениях культуры, искусства, кинематографии, отраслевого образования.

9.2.4. В случаях, предусмотренных коллективным договором, выделяют средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди молодежи, развитие спорта и туризма, в соответствии с трудовым законодательством (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.2.5. Организуют наставничество опытных специалистов над молодыми работниками по повышению их квалификации, адаптации молодежи на предприятии, в учреждении, организации, закрепляют этот пункт в коллективных договорах.

9.2.6. Своевременно проводит аттестацию молодых работников.

9.2.7. Предусматривает в коллективных договорах выделение средств на материальное поощрение обучающихся без отрыва от производства, за успешные результаты сдачи сессии.

9.3. Профсоюз:

9.3.1. Вносит предложения в областное и муниципальные соглашения с органами власти и местного самоуправления мероприятия, направленные на поддержку талантливой молодежи и социальную защиту молодых работников культуры.

9.3.2. Осуществляет контроль и защиту социально-трудовых прав и гарантий молодых специалистов и студентов, являющихся членами профсоюза, предусмотренных законодательством.

9.3.3. Проводит разъяснительную работу среди молодежи о роли и задачах профсоюза, о правах, обязанностях и преимуществах членов профсоюза, по привлечению их к активной работе в профсоюзе.

9.3.4. Для осуществления молодежной политики в организациях, учреждениях, при профсоюзных комитетах создает молодежные комиссии.

9.3.5. Проводит анкетирование молодых работников с целью заинтересованности в мероприятиях по защите прав молодежи.

9.3.6. Организует обучение молодых работников и профсоюзных активистов по вопросам прав и гарантий молодежи, трудовых прав работников.

9.3.7. Организуют проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий для молодежи.

9.3.8. Оказывает поддержку студенческим профсоюзным организациям.

10. Обязательства сторон в области социального партнерства

Признавая социальное партнерство в сфере труда как систему взаимоотношений между работниками и работодателями, их представителями,

органами государственной власти и местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

10.1. Стороны договорились, что совместно:

10.1.1. Добиваются заключения отраслевых территориальных соглашений на уровне муниципальных образований и присоединения всех муниципальных образований к региональному отраслевому Соглашению.

10.1.2. Принимают меры по заключению коллективных договоров во всех подведомственных учреждениях, включения в них обязательств работников и работодателей по вопросам: системы и размеров оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера, занятости, переобучения, повышения квалификации, режима рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, охраны здоровья, организации досуга, дополнительных льгот и гарантий.

10.1.3. Способствуют предотвращению коллективных трудовых споров и забастовок, создавая совместные комиссии для рассмотрения и разрешения конфликтных ситуаций.

10.1.4. Проводят совместное обучение работодателей и профсоюзного актива по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, законодательства о налогах и социальных выплатах, оформления документов по личному составу. Совместно берут на себя расходы по проведению семинаров и лекций, печатанию и размножению нормативных документов и методических материалов.

10.1.5. Участвуют в мероприятиях, проводимых другой стороной, регулярно обмениваются аналитическими информацией и другими оперативными материалами министерств, агентств и ведомств, ЦК профсоюза работников культуры по социальным вопросам на безвозмездной основе.

10.1.6. Подводят итоги деятельности учреждений, награждают Почетной грамотой Министерства культуры и национальной политики Кузбасса и грамотой областной профсоюзной организации работников, внесших большой вклад в развитие культуры области, представляют наиболее отличившихся работников на награждение Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры, выдвигают представителей отрасли в областную «Галерею Славы».

10.1.7. Создают совместные комиссии для проверки отдельных жалоб, информируют друг друга о фактах выявленных нарушений и о создавшихся конфликтных ситуациях.

10.1.8. Ежегодно вносят предложения в план работы областной трехсторонней комиссии и в отраслевое Федеральное Соглашение, направленные на улучшение условий труда, быта и отдыха работников культуры.

10.1.9. Вносят предложения в органы федеральной власти по совершенствованию законодательства о культуре и социальной поддержке работников отрасли, организуют общественную экспертизу законопроектов и других нормативно правовых актов.

10.2. Профсоюз:

10.2.1. Ежегодно подводит итоги работы по развитию социального партнерства и рассматривает данную информацию на своих заседаниях.

10.2.2. Обобщает положительный опыт работы и размещает его на сайте областной профсоюзной организации.

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 Министерства и Президиума Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

11.2. 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».

11.3. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением и их выполнение возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы.

11.4. В случае, если работодатели нарушают настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Министерство о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

11.5. Контрольные функции за выполнением настоящего Соглашения осуществляют профсоюзные органы, как в областном центре, так и на местах по всей территории Кемеровской области-Кузбасса.

11.6. При невыполнении обязательств по причинам, признанным сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.7. Локальные нормативные акты организаций не могут ухудшать положение работников по сравнению с коллективными договорами и соглашениями, а коллективные договоры и соглашения не могут ухудшать положение работников по сравнению с данным Соглашением и федеральным отраслевым Соглашением. В случае отсутствия в организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

11.8. В случае реорганизации Сторон Соглашения, права и обязанности по выполнению обязательств этой стороны переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение в соответствии с законодательством Российской Федерации и Кемеровской области-Кузбасса.

11.9. Стороны обеспечивают доведение Соглашения до подведомственных учреждений в течение одного месяца со дня его подписания, размещают его на сайтах Министерства и областной профсоюзной организации.

11.10. В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации в течение месяца стороны направляют в адрес органов местного самоуправления и руководителей учреждений предложения о присоединении к Соглашению.

11.11. Промежуточные результаты выполнения настоящего Соглашения регулярно освещаются в средствах массовой информации. Итоги выполнения Соглашения рассматриваются не реже 1 раза в год на совместном заседании коллегии департамента по культуре и президиума обкома профсоюза, информация о выполнении Соглашения регулярно направляется в подведомственные организации, государственные и муниципальные учреждения, размещается на сайтах Министерства и областной организации профсоюза.

11.12. Профсоюз и его территориальные организации осуществляют систематический анализ и обобщение опыта работы по социальному партнерству и анализ заключенных организациями и учреждениями культуры коллективных договоров и территориальных Соглашений.

11.13. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего Соглашения и нести предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации юридическую ответственность за невыполнение или ненадлежащее исполнение условий Соглашения.

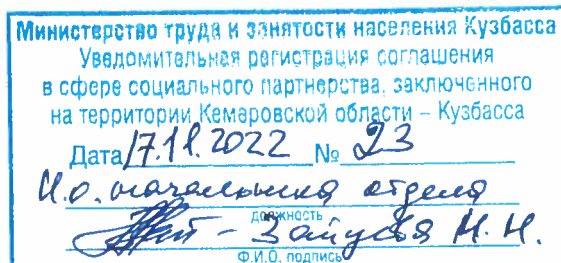
11.14. Соглашение разработано сроком на три года и действует с 1 января 2023 года и проходит уведомительную регистрацию в Министерстве труда и занятости населения Кузбасса.

Подписание совершено _____ ноября 2022 года в городе Кемерово Кемеровской области в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Подписали:

от Кемеровской областной организации общероссийского профсоюза работников культуры – **Н.А. Ищенко**

от Министерства культуры и национальной политики Кузбасса – **А.И. Юдина**



Министр культуры и национальной политики Кузбасса

Председатель Кемеровской областной организации общероссийского профсоюза работников культуры



А.И. Юдина

2022 года



Н.А.Ищенко

2022 года

Зарегистрировано
в Министерстве труда и занятости населения Кузбасса

от « _____ » _____ 2022 года № _____

Министр труда и занятости населения Кузбасса

_____ **А.С. Гришин**