

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между комитетом по культуре Курской области, Курской областной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры и Ассоциацией «Совет муниципальных образований Курской области»
на 2022-2025 годы

г. Курск

01 июня 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курской области и направлено на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышение уровня жизни работников учреждений культуры Курской области.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работодатели-учреждения, подведомственные комитету по культуре Курской области, учреждения сферы культуры, находящиеся в ведении органов местного самоуправления Курской области, в лице их представителей: комитета по культуре Курской области (далее - Комитет); Ассоциации «Совет муниципальных образований Курской области» (далее - Совет);

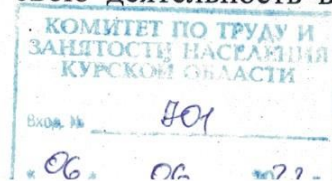
- работники учреждений, подведомственных комитету по культуре и учреждений сферы культуры, находящихся в ведении органов местного самоуправления Курской области (далее - работники), в лице полномочного представителя Курской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры (далее - Профсоюз).

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.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Профсоюз, его территориальные, первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников организаций и учреждений культуры при:

- разработке и заключении коллективных договоров и соглашений;
- ведении переговоров по защите профессиональных и социально-трудовых прав;
- разработке нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда (размеры тарифных ставок (окладов), доплаты и надбавки), размеры и формы материального поощрения, нормы труда, занятости, найма;
- в вопросах обеспечения условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки коллективов учреждений и иных учреждений, осуществляющих свою деятельность в



сфере культуры (далее – Учреждения) и отдельных работников.

1.4.2. Непосредственно в Учреждениях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективных договоров. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности Учреждений и их финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы и гарантии работникам по сравнению с нормами и положениями Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов, Законов Курской области, иных нормативных правовых актов и настоящего Соглашения.

1.4.3. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которые доводятся до сведения муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере культуры и образовательных организаций в сфере культуры, работодателей, профсоюзных организаций и являются неотъемлемой частью Соглашения.

1.4.4. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Соглашения или невыполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4.5. В период действия настоящего 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. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до органов государственной власти Курской области, органов местного самоуправления, организаций и учреждений культуры, территориальных и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

1.6. Профсоюз и его территориальные организации осуществляют систематический анализ и обобщение опыта заключенных Учреждениями коллективных договоров и территориальных Соглашений.

1.7. Соглашение вступает в силу с 01 июня 2022 года и действует по 01 июня 2025 года.

1.8. 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.

1.9. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые 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.

2. Обязанности Сторон в области социально-трудовых отношений

2.1. Стороны соглашения обязуются совместно:

2.1.1. Проводить согласованную политику в области развития культуры и образования в сфере культуры, сохранения и укрепления сети культурных объектов, реализации нормативных правовых актов Российской Федерации и Курской области в сфере культуры.

2.1.2. Содействовать выполнению комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления, организации информационной и разъяснительной работы в трудовых коллективах Учреждений культуры, искусства и кинематографии о необходимости соблюдения кодексов профессиональной этики.

2.1.3. Выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, способствовать решению через соглашения и коллективные договоры вопросов, не урегулированных действующим законодательством, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

2.1.4. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в культуре, повышения престижности профессии работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты, в рамках реализации Основ государственной культурной политики, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указом Президента Российской Федерации от 24.12.2014 № 808 «Об утверждении Основ государственной и культурной политики» и Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

2.1.5. Обеспечивать совершенствование систем оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового права.

2.1.6. Формировать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров и профсоюзного актива, конкурсы профессионального мастерства, подводить итоги работы, выявлять лучших представителей отрасли для награждения, пропагандировать лучшие

достижения деятелей культуры и искусства.

2.1.7. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования отраслевой нормативной правовой базы, применения профессиональных стандартов.

2.1.8. При проведении процедуры ликвидации, реорганизации Учреждений культуры и образования в сфере культуры, при изменении статуса Учреждений проводить предварительные взаимные консультации и совместные переговоры с органами местного самоуправления и Администрацией области по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.2. Стороны Соглашения принимают участие в проводимых Сторонами Соглашения заседаниях коллегиальных органов управления, рабочих группах, круглых столах, общественных советах и др.

3. Содействие занятости

3.1. В случае увольнения из Учреждений 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.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, предоставляется работникам, имеющим государственные награды Российской Федерации, награды Курской области, ведомственные награды Министерства культуры работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 5-ти лет; не освобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

3.2. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению), предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется коллективным договором.

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

3.4. 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 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;

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

3.5. Работодатели совместно с соответствующим выборным органом профсоюза создает условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим переоснащением и модернизацией рабочих мест и развитием учреждения, организации.

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

3.7. 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.

3.8. Стороны считают, что в случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений и организаций культуры, работодатель направляет в Профсоюз информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях увольняемых, а также сроках, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

Работодатели и Профсоюз в случаях массового высвобождения работников руководствуются критериями массового высвобождения работников и принципами взаимодействия, направленными на обеспечение занятости работников, установленными Законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

3.9. Профсоюз обязуется через выборные профсоюзные органы представлять интересы членов профсоюза, работников учреждений при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов и принимать меры по защите их законных прав.

3.10. Работодатели:

- обеспечивают профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, обязуются не допускать случаев необоснованного закрытия Учреждений, сокращению рабочих мест в них;

- предусматривают в локальных актах порядок и организацию

дистанционной работы сотрудников с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденных решением от 26.03.2021 протокол № 2;

- формируют в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника и предоставляют в порядке, установленном Российской Федерацией, в Пенсионный фонд РФ.

4. Оплата труда

4.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

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

4.1.2. Устанавливать и изменять системы оплаты труда работников, с учетом:

- соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Курской области, содержащих нормы трудового права;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- Постановления Губернатора Курской области от 29.12.2007 № 596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;

- Постановления Администрации Курской области от 29.06.2017 № 523-па «Об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, находящихся в ведении комитета по культуре Курской области»;

- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год;

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, положениями профессиональных стандартов;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном

законодательством Российской Федерации);

- мнения представительного органа работников;

- приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.3. Не допускать снижения размеров заработной платы и (или) ухудшения положения и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового права, уровня, достигнутого в предыдущем финансовом году.

4.1.4. Обеспечивать заработную плату каждому работнику в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом не допускать какую-то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.5. Заключать трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником на принципах «эффективного контракта», в порядке, установленном трудовым законодательством, включая в трудовой договор условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера, трудовую функцию. При этом в тексте трудового договора помимо условий, предусмотренных статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе меры социальной поддержки.

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

- увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- получении образования или восстановлении документов об

- образовании - со дня представления соответствующего документа;
- установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
 - присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.1.7. С целью поддержки молодых специалистов предусматривать в коллективных договорах организаций и учреждений, локальных нормативных актах персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в течение первых трех лет.

4.2. Работодатели обеспечивают:

4.2.1. Повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.2. Дифференциацию заработной платы каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.2.3. Создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения и повышении качества оказываемых услуг.

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.

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.

4.2.6. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 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 (ст.ст. 147, 372 Трудового кодекса Российской Федерации), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

4.2.7. При наличии сменного режима работы оплату труда в ночное время (с 22 до 6 часов) производить согласно п. 2.20. Соглашения между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией - объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на соответствующий период в повышенном размере, не менее 40% часовой тарифной ставки оклада, должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

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.

4.3. 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.

4.4. Система оплаты труда, в том числе оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, определяется в порядке, устанавливаемом законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Курской области, органов местного самоуправления и отражается в коллективных договорах (соглашениях) с учетом мнения

представительного органа работников.

4.5. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из областного бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Администрацией Курской области, а в организациях, финансируемых из местного бюджета – органами местного самоуправления (ст. 145 ТК РФ).

4.6. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, 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.

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.8. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в Учреждениях заработной платы, пособий, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Курской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.9. Работодатели выплачивают работникам единовременную премию за высокие показатели в работе за счет средств Учреждения, ходатайствовавшего о награждении, в следующих размерах при:

- поощрении Правительством Российской Федерации – в размере одного оклада (должностного оклада);
- поощрении Президентом Российской Федерации – в размере двух окладов (должностных окладов);
- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере трех окладов (должностных окладов);
- награждении орденами и медалями Российской Федерации – в размере пяти окладов (должностных окладов);
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Благодарностью Министра культуры Российской Федерации, Почетной грамотой комитета по культуре Курской области – 50% оклада (должностного оклада);
- награждении Почетной грамотой Губернатора Курской области - в размере двадцати тысяч рублей;
- награждении благодарностью Губернатора Курской области - в размере десяти тысяч рублей;

- награждении Почетной грамотой Курской областной Думы – в размере девяти тысяч рублей;

- награждении Почетной грамотой Курской области – в размере 10 тыс. рублей;

- награждении профсоюзными наградами – в размере, предусмотренном коллективным договором Учреждения.

4.10. Лицам, которым присвоено звание «Заслуженный артист Курской области» выплачивается ежемесячная денежная премия в размере трех тысяч рублей (за счет средств Учреждения, возбудившего ходатайство о награждении);

4.11. Работодатели могут устанавливать в коллективных договорах ежемесячные доплаты к окладам лицам, занятым на работе с компьютерами, копировальной и другой электронной оргтехникой.

5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени в Учреждениях определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.ст. 189, 190 ТК РФ).

5.2. Для работников Учреждений в соответствии со ст.ст. 91, 92, 94 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором или трудовым договором и не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю, педагогов – 36 часов в неделю.

5.3. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 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 профсоюзного органа данной организации.

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

5.4. Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников Учреждений кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирка и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений осуществляется в соответствии с перечнями этих категорий и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного

года (ст. 123 ТК РФ). Коллективным договором Учреждения предусматриваются категории работников, которым отпуск может быть предоставлен в любое удобное для них время.

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

5.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- при предоставлении дополнительного отпуска, связанного с обучением в высших и средне-специальных учебных заведениях;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.8. Учреждения с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников в размере до 14 календарных дней. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

В том числе может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором Учреждения, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Руководители организаций, учреждений культуры включаются в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.9. Помимо вышеперечисленных отпусков организации могут предоставлять оплачиваемые дни отпуска в случаях, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации (1 сентября, последний звонок, приходящиеся на рабочий день, регистрация брака, рождение ребенка, смерть близкого родственник, проводы сына в ряды вооруженных сил РФ и др.). Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации.

5.10. Работники культуры – женщины, проживающие на селе, имеют право на дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления (ст. 263.1 ТК РФ).

5.11. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством.

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

6. Охрана труда

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Обеспечивают реализацию норм действующего законодательства, осуществляют контроль и координируют деятельность подведомственных организаций и Учреждений по обеспечению охраны труда, ведут учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников, взаимодействуют в целях реализации государственной политики в сфере охраны труда, содействуют снижению заболеваемости в трудовых коллективах, улучшению условий труда, укреплению порядка и организованности на рабочих местах; 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 образовательных организаций сферы культуры.

6.1.2. Предусматривают в коллективных договорах:

- введение дополнительных отпусков, увеличение продолжительности отпусков и доплат, установления других льгот за условия труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за ненормированный рабочий день, за работу в вечернее и ночное время, за разрывной рабочий день, двухсменный режим работы и т.п.;

- обеспечение работников бесплатной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);

- бесплатную выдачу молока и других равноценных пищевых продуктов работающим во вредных условиях труда по установленным нормам (ст. 222 ТК РФ).

6.1.3. Осуществляют контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. Комитет:

6.2.1. Осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций и Учреждений по обеспечению охраны труда. Оказывает методическую помощь по вопросам организации труда руководителям (специалистам) Учреждений культуры.

6.2.2. Обеспечивает участие представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, информируют областную профсоюзную организацию об авариях в Учреждениях культуры и отраслевого образования, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток, включает представителя обкома профсоюза в комиссию по расследованию несчастных случаев.

6.2.3. Привлекает представителей профсоюза к участию в комиссиях по приемке учебных заведений к началу учебного года и Учреждений культуры к началу отопительного сезона.

6.3. Работодатели:

6.3.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда; соблюдение требований охраны труда; восстановление, создание и повышение эффективности работы служб охраны труда, не допускают их ликвидацию; информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.3.3. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с учетом приказа Минтруда РФ от 14.11.2014 года № 882 н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252» с обязательным включением в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в целях обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.3.4. Реализуют мероприятия по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, снижению профессиональных рисков, в зависимости от состояния условий и охраны труда в Учреждении.

6.3.5. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ), 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, приобретают и выдают за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.3.6. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.3.7. Организуют место приема пищи и питьевой режим.

6.4. Профсоюз:

- осуществляет контроль выполнения организациями и Учреждениями культуры требований ТК РФ, законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 ТК РФ);

- осуществляет контроль условий труда;

- участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда, доводит до сведения членов профсоюза информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение иных мероприятий, связанных с охраной труда;

- оказывает практическую помощь профсоюзам в осуществлении контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма, профессиональной заболеваемости;

- способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в Учреждениях и организациях.

6.5. Стороны совместно проводят разъяснительную работу среди работников о возможности, необходимости и важности вакцинации от новой коронавирусной инфекции. Осуществляют постоянный контроль за проведением мероприятий по недопущению распространения новой коронавирусной инфекции: проведение контроля температуры тела работников, наличие средств индивидуальной защиты, дезинфицирующих средств, соблюдение масочного режима и социальной дистанции на рабочих местах (при необходимости).

7. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

7.1. Работодатели и Профсоюз:

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

7.1.2. Могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам Учреждений, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.1.3. Специалисты и киномеханики Учреждений культуры, педагогические работники образовательных Учреждений в сфере

культуры, расположенные в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа, имеют право на предоставление ежемесячной денежной выплаты, связанной с компенсацией расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

7.1.4. С целью улучшения демографической ситуации в области работодатели за счет средств от иной приносящей доход деятельности могут выплачивать единовременные выплаты при рождении первого ребенка – в сумме не менее 5 тыс. рублей, при рождении второго и каждого последующего ребенка – в сумме не менее 10 тыс. рублей, при поступлении ребенка в первый класс – в сумме не менее 3 тыс. рублей в соответствии с Соглашением между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией - объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на соответствующий период.

7.1.5. В соответствии с законодательством Курской области при выходе на пенсию по старости при стаже работы в сфере культуры 15 лет и по инвалидности независимо от стажа работы работникам учреждений культуры выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов.

7.2. Работодатели предоставляют гарантии:

7.2.1. При прохождении диспансеризации.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.2. При прохождении вакцинации.

Работодатели предусматривают в коллективных договорах (с учетом мнения Профсоюза) меры поддержки работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, в том числе предоставление двух дополнительных оплачиваемых дней (или освобождение от работы в день проведения вакцинации работников или

следующий день после вакцинации). Порядок предоставления и продолжительность календарных дней устанавливаются коллективным договором Учреждения.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Оказывает содействие членам профсоюза и членам их семей в приобретении льготных путевок на санаторно-курортное лечение и отдых.

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

8. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и профсоюзных организаций определяются Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.2. 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).

8.2.3. Передает в бесплатное 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 законодательством Российской Федерации.

8.2.4. 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.

8.2.5. Предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда,

заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.2.6. 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, порядок осуществления контроля за полнотой и своевременностью перечисления членских профсоюзных взносов определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой работнику заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.3. 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 (работы), помимо установленных законодательством Российской Федерации.

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

8.3.2. 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 Профсоюза

Профсоюз и его профсоюзные организации обязуются:

9.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли, используя, в том числе, средства Профсоюза. Выступать инициатором начала переговоров по заключению соглашения на новый срок за три месяца до окончания действующего.

9.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержке работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.

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

9.4. Содействовать обеспечению работников организаций и Учреждений культуры путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей.

9.5. 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.

9.6. 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.

9.7. Предусматривать в коллективных договорах выделение материальной помощи за счет собственных средств организации (учреждения) и профсоюза семьям погибших в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника, выполнявшего трудовые обязанности.

9.8. Участвовать в выдвижении коллективов и отдельных работников (членов Профсоюза) организаций культуры, искусства, кинематографии, народного творчества за успешное решение экономических и социальных задач отрасли и заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников для награждения.

9.9. Профсоюз организует: обучающие семинары для профсоюзного актива, в том числе в режиме онлайн, по вопросам трудового и пенсионного законодательства, выплат пособий из фонда социального страхования, налогообложения физических лиц; выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь работодателям Учреждений культуры, профсоюзному активу по вопросам реализации трудового законодательства.

10. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

10.1. 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 Комитета, президиума областной организации Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

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

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

10.4. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы. При невыполнении обязательств по причинам, признанным сторонами

уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств. В случае отсутствия в организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

10.5. В период действия Соглашения все необходимые меры для разрешения споров и конфликтов достигаются путем переговоров на основе взаимного уважения, руководствуясь законодательством, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров.

Председатель
комитета по культуре
Курской области



Ю.Н. Полетыкина

Председатель
Ассоциации «Совет
муниципальных образований
Курской области»



И.В.Корпунков

Председатель
Курской областной организации
Общероссийского профсоюза
работников культуры



Л.А. Смородская