**Соглашение с департаментом культуры на 2019-2021г.г.**

**1. Общие положения**

Настоящее региональное отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено на 2019-2021 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

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

Соглашение заключено на основании:

- Трудового кодекса РФ, утвержденного Федеральным Законом от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с учетом изменений и дополнений);

- Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Основ государственной культурной политики, утвержденных Указом Президента Российской Федерации № 808;

- Указа Президента Российской Федерации № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»;

- Закона Владимирской области от 09.04.2002 № 31-ОЗ «О культуре»;

- Закона Владимирской области от 07.10.2007 № 120-ОЗ «О социальной поддержке и социальном обслуживании отдельных категорий граждан во Владимирской области»;

- Соглашения между администрацией Владимирской области, Советом Владимирского областного объединения организаций профсоюзов, президиумом регионального объединения работодателей «Ассоциация работодателей и товаропроизводителей Владимирской области» по регулированию социально-трудовых отношений на 2018-2020 годы;

- Отраслевого соглашения между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры на 2018-2020 годы;

- Федерального закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;

- Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 гг.;

- Иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений.

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работодатели - организации и учреждения культуры и образования в сфере культуры, в лице их представителя - департамента культуры администрации Владимирской области (далее - департамент культуры);

- работники организаций и учреждений культуры и образования в сфере культуры, подведомственных департаменту культуры администрации Владимирской области (далее - работники), в лице их полномочного представителя - Владимирской областной организации Российского Профсоюза культуры (далее - Профсоюз, действующий на основании Устава, утвержденного в 2010 г.).

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

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

1.3. Стороны договорились что:

профсоюз, его территориальные, первичные организации выступают
в качестве полномочных представителей работников организаций и учреждений культуры искусства, кинематографии и отраслевого образования:

* при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений;
* при ведении переговоров по защите профессиональных социально - трудовых прав;
* по вопросам оплаты труда (размеров базовых и должностных окладов,
педагогических нагрузок, стимулирующих выплат, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма;
* по вопросам аттестации и тарификации;
* по вопросам условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки коллективов и отдельных работников.

1.4. 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. Присоединившимися к Соглашению считаются все работодатели, не направившие в департамент культуры и областной комитет Профсоюза мотивированный отказ от присоединения к Соглашению в течение 30 календарных дней со дня его официального опубликования на официальном сайте департамента культуры и областной профсоюзной организации.

1.5. 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 отраслевого образования, работодателей, профсоюзных организаций и являются неотъемлемой частью Соглашения.

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

1.7. Соглашение действует с 01.01.2019 по 31.12.2021.

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

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

1.9. Работники культуры и отраслевого образования при разрешении трудовых споров через судебные органы могут ссылаться на данное Соглашение.

1.10. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям при заключении муниципальных соглашений, коллективных договоров.

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

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

1.13. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до органов местного самоуправления, организаций, учреждений культуры и содействуют его реализации.

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

1.15. Департамент культуры проводит уведомительную регистрацию настоящего Соглашения в департаменте по труду и занятости населения администрации Владимирской области и размещает текст Соглашения на сайте департамента культуры в течение 5 рабочих дней с момента его подписания.

**2. Обязательства Сторон Соглашения в области культурной политики**

**2.1. Стороны Соглашения обязуются:**

2.1.1. Проводить согласованную политику в области развития культуры и отраслевого образования, сохранения и укрепления сети социально-культурных объектов, реализации нормативных правовых актов Российской Федерации и Владимирской области всфере культуры.

2.1.2. 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 24.12.2014 № 808 и Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

2.1.3. 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.

2.1.4. Проводить предварительные взаимные консультации по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

2.1.5. Формировать систему подготовки, переподготовки и повышения ква­лификации кадров и профсоюзного актива, областное трудовое соперничество, конкурсы профессионального мастерства, подводить итоги работы, выявлять лучших представителей отрасли для награждения. Обобщать и распространять передовой опыт управления социокультурными процессами, пропагандировать лучшие достижения деятелей культуры и искусства.

2.1.6. Содействовать в пределах своей компетенции организациям и учреждениям отрасли в защите их интересов в органах исполнительной и представительной власти на местах по вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности.

2.1.7. При возникновении угрозы ликвидации, перепрофилирования, реорганизации учреждений культуры и отраслевого образовании, 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.

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

2.1.9. 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.

**2.2. Департамент:**

2.2.1. Обеспечивает приоритетное финансирование творческих проектов в культуре и отраслевом образовании, а также финансирование учреждений культуры и отраслевого образования в регионе через сочетание бюджетного финансирования культуры с элементами самофинансирования.

2.2.2. Обращается в администрацию области по вопросу укрепления материально-технической базы сельских учреждений культуры, улучшению условий труда работников, созданию новых возможностей для развития народного творчества, а также в связи с нарушение трудовых прав и социальных гарантий работников.

2.2.3. Ежегодно выделяет финансирование на реализацию Программы «Развитие культуры» и других целевых программ, действующих в сфере культуры.

2.2.4. Вносит предложения в администрацию области по совершенствованию нормативно-правовой базы по оплате труда работников учреждений культуры и отраслевого образования.

**2.3. Работодатели:**

2.3.1. Обеспечивают профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, направляя их на учебу, соблюдая льготы, установленные действующим законодательством.

2.3.2. Обеспечивают своевременную уплату налогов и сборов, платежей в областной бюджет, государственные внебюджетные фонды в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

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

2.3.4. Информируют работников (не реже одного раза в год) по вопросам социально-экономической деятельности учреждений и о принимаемых мерах по их развитию.

2.3.5. При проведении мероприятий по реорганизации сохраняют уровень заработной платы и социальные гарантии, действовавшие до ее начала.

2.3.6. Согласовывают с профсоюзной организацией локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающихся трудовых и социально-экономических прав работников.

2.3.7. Для разрешения индивидуальных трудовых споров по установлению и изменению существенных условий труда создают комиссии по трудовым спорам.

**2.4. Профсоюз:**

2.4.1. Через систему социального партнерства на областном, муниципальном и местном уровнях добивается принятия мер, направленных на поддержку культуры, социальную защиту работников культуры и отраслевого образования - членов профсоюза.

2.4.2.Участвует в работе Совета по культуре при Губернаторе области, в коллегии департамента культуры, в составе комиссий и рабочих групп департамента культуры, в работе советов по культуре при главах муниципальных образований, общественных советов по независимой оценке деятельности, в работе аттестационных комиссий и др.

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

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

2.4.5. Организует работу уполномоченных представителей Профсоюза по осуществлению в установленном порядке общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в учреждениях.

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

2.4.7. Разрабатывает и принимает участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде и по другим вопросам в целях оказания помощи руководителям и профсоюзному активу.

2.4.8. Выражает официальную позицию по конфликтным ситуациям, приводящим к пикетам, митингам, демонстрациям.

**3. Обязательства сторон по вопросам социально-трудовых отношений, гарантий занятости**

**3.1. Стороны обязуются:**

3.1.1. Содействовать соблюдению в учреждениях культуры и образования в сфере культуры законодательства о труде, в том числе 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.

3.1.2. Обеспечивать реализацию государственной программы Владимирской области «Содействие занятости населения Владимирской области» в 2017-2020 годах, в рамках которых обязуются не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждениях, способствовать созданию эффективных рабочих мест с достойной заработной платой и безопасными условиями труда, а в случае необходимости принимать меры к переподготовке кадров.

3.1.3. Принимать меры по повышению уровня занятости трудоспособных инвалидов, а также выпускников образовательных организаций.

3.1.4. Проводить политику максимального сохранения рабочих мест. Избегать сокращения особо нуждающихся в социальной защите категорий работников.

3.1.5. Предусматривать в соглашениях и коллективных договорах предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ:

* + - лицам предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до пенсии по возрасту), проработавшим в сфере культуры и отраслевого образования не менее 10 лет;
* работникам, имеющим более длительный стаж работы в данной организации;
* работникам, отмеченным государственными наградами, имеющим почетные звания и награжденным ведомственными знаками отличия за работу в культуре;
* работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение профильное (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации);
* работникам - при наличии детей до 14 лет;
* работникам, являющимся членами семьи, если принято решение о сокращении другого члена семьи;
* работникам, являющимся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.

3.1.6. Считать критерием массового высвобождения в отрасли сокращение численности или штата работников организаций и учреждений одновременно в течение 30 календарных дней - 5% от общей численности работающих.

3.1.7. Расторгать трудовые договоры с руководителями организаций, являющимися членами профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, с предварительного согласия областной профсоюзной организации в письменной форме.

3.1.8. 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.

3.1.9. При увольнении из учреждений культуры и отраслевого образования в связи с их ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством РФ.

**3.1.10. Стороны договорились:**

* Трудовым договором или коллективным договором могут быть
предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также могут устанавливать повышенный размер выходного пособия.
* Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное трудовым законодательством России, данным Соглашением, муниципальными, отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.
* Трудовые договоры с работниками учреждений культуры и отраслевого образования заключаются, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных законодательством (ст.59 ТК РФ).
* Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении работников культуры и отраслевого образования, имеющих действующую квалификационную категорию по профилю работы, почетные звания и государственные награды в сфере культуры.
* Руководители и специалисты учреждений культуры и отраслевого
образования помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору или по отдельному трудовому договору осуществлять в рабочее время преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме не более 300 часов в год в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. По согласованию с работодателем объем учебной нагрузки может быть увеличен.

**3.2. Департамент:**

3.2.1. Используя возможности областной программы «Развитие культуры» способствует стабильной работе учреждений, созданию новых рабочих мест, поддержке творческих коллективов.

3.2.2. Анализирует количественный, качественный и возрастной состав творческих, педагогических и руководящих кадров, укомплектованность специалистами организаций и учреждений, текучесть кадров, объем фактической педагогической нагрузки и количество специалистов, работающих в режиме неполного рабочего времени, с целью подготовки и принятия Программы кадрового обеспечения отрасли культуры и отраслевого образования путем мониторинга потребности учреждений культуры и отраслевого образования в подготовке квалифицированных кадров, формирования и размещения отраслевого заказа на подготовку квалифицированных кадров для сферы культуры в профессиональных образовательных учреждениях региона, а также содействия заключения договоров на профессиональное обучение кадров между работодателями и профессиональными образовательными организациями.

3.2.3. Прием на работу руководителей и специалистов на конкурсной основе осуществляется на основании Положения о конкурсе на замещение вакантных должностей, которое разрабатывается и утверждается с учетом мнения профсоюзной организации. В состав конкурсной комиссии включается представитель профсоюзной организации.

3.2.4. Совместно с Профсоюзом создает условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим переоснащением и модернизацией рабочих мест и развитием учреждения, организации.

**3.3. Работодатели:**

3.3.1. Используют практику заключения срочных трудовых договоров только в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Не допускают заключение договоров гражданско-правового характера, фактически регулирующих трудовые отношения, использование механизмов заемного труда.

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

3.3.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором (Соглашением), правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении.

3.3.4. Могут заключать срочные трудовые договоры с вновь принимаемыми творческими работниками 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, утвержденным Постановлением Правительства РФ № 252. При этом условия срочного трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением и коллективными договорами, являются не действительными. В заключаемом с работником срочном трудовом договоре предусматривают дополнительные меры стимулирования труда работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, регулирующими оплату труда. Расторжение срочного трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюза, за исключением случаев, вызванных его виновными действиями, допускается только с согласия профсоюзного органа.

3.3.5. Предусматривают в коллективных договорах следующий перечень уважительных причин, по которым работник имеет право досрочно расторгнуть срочных трудовой договор по его требованию:

* беременность;
* необходимость ухода за больным членом семьи (согласно медицинскому заключению);
* перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;
* переезд на постоянное место жительства в другую местность;
* наличие у женщины детей до пяти лет;
* зачисление на дневную форму обучения в образовательное учреждение;
* состояние здоровья (согласно медицинскому заключению);
* призыв на военную службу.

3.3.6. В случае истечения срока действия срочного трудового договора с работающими женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, а также имеющими детей в возрасте до трех лет, трудовые договоры могут продлевать (заключаются новые), с их согласия, на срок не менее чем до достижения ребенком возраста трех лет.

3.3.7.Осуществляют массовые высвобождения работников, связанные с ликвидацией, перепрофилированием учреждений и организаций культуры и отраслевого образования и его структурных подразделений по инициативе работодателя и (или) учредителя лишь при условии предварительного письменного уведомления за 3 месяца профсоюзной организации (первичной и (или) территориальной), в котором указываются причины, число и категории работников, которых они могут коснуться, срок, в течение которого их намечено осуществлять, и проводят переговоры (консультации) о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

3.3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатели руководствуются действующим законодательством, в том числе:

* предупреждают каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись,
* производят отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализуют преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 189 ТК РФ и настоящим Соглашением;
* своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме
представляют сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в органы соответствующей службы занятости;
* направляет в первичную профсоюзную организацию проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения о возможном увольнении по сокращению.

3.3.9. Для трудоустройства высвобождаемых работников в связи с сокращением рабочих мест:

* приостанавливают прием новых работников соответствующих профессий высвобождаемых работников до тех пор, пока не будут трудоустрое­ны все высвобождаемые работники;
* выявляют возможности внутриорганизационных перемещений работников;
* выясняют наличие вакансий в ближайших учреждениях данного типа;
* сохраняют за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, право на первоочередной трудоустройство в учреждении при появлении вакантных рабочих мест.

3.3.10. В целях материальной поддержки высвобождаемых работников в связи с сокращением штата, численности, ликвидацией или реорганизацией осуществляют меры их социальной зашиты:

* не допускают увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
* не допускают увольнения работников, в семье которых есть
несовершеннолетние дети и нет других работников с самостоятельным заработком;
* предусматривают в коллективных договорах выплату материальной помощи высвобождаемым работникам, в размере не менее минимального размера оплаты труда, за счет учреждения;
* обеспечивают возможность предоставления свободного от работы
времени, с сохранением заработка (не менее 8 часов в месяц), лицам, получившим уведомление об увольнении, для поиска нового рабочего места;
* гарантируют погашение задолженности по заработной плате и
дополнительным выплатам, предусмотренным коллективным договором и действующим законодательством;
* могут предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы по причине изменения сторонами условий трудового договора.

3.3.11. Реализуют меры, направленные на развитие гибких форм занятости женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей (занятость с неполным рабочим временем и гибким графиком (режимом) работы, самозанятость).

3.3.12. С учетом финансовых возможностей, оказывать материальную помощь и предоставлять право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными льготами работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата организации (учреждения), в течение срока, установленного коллективным договором.

3.3.13. Проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

**3.4. Профсоюз:**

3.4.1. Участвует в работе органов управления учреждений и организаций культуры и отраслевого образования (попечительских, наблюдательных, управляющих Советов и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организаций и учреждений в целом.

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

3.4.3. Контролирует соблюдение Федерального закона «О библиотечном деле» при принятии решения на муниципальном уровне о реорганизации или ликвидации муниципальной библиотеки, расположенной в сельском поселении, с учетом результатов опроса жителей данного сельского поселения. Добивается распространения данной нормы на все учреждения культуры и отраслевого образования области.

3.4.4. Представляет интересы трудовых коллективов при осуществлении реструктуризации отрасли, реорганизации**,**ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников, при разрешении трудовых конфликтов и принимает меры по защите законных прав работников.

3.4.5.Вносит на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, о создании согласительных комиссий для рассмотрения негативных последствий указанных мероприятий.

3.4.6.Проводит обучение работников культуры и отраслевого образования, профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

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

3.4.8.Оказывает бесплатные консультации и правовую помощь членам профсоюза работников культуры и отраслевого образования по вопросам занятости и трудовых отношений. Осуществляет их юридическую защиту, в том числе в судебных органах.

3.4.9. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах найма и увольнения работников, в том числе, за порядком и основанием заключения срочных трудовых договоров, договоров гражданско-правового характера (фактически регулирующих трудовые отношения), предоставлением работникам льгот и гарантий при высвобождении.

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

3.4.11. Использует коллективные договоры и соглашения для принятия превентивных мер по соблюдению занятости работников и недопущению необоснованных решений руководителей по сокращению работающих.

**4. Обязательства сторон Соглашения** **по вопросам оплаты и нормирования труда**

**4.1. Стороны договорились, что:**

4.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются и изменяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с учетом Единого квалифицированного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, с учетом Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а также мнения соответствующего профсоюзного органа.

4.1.2. Стороны совместно принимают меры:

* по обеспечению своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы, стипендий, пособий, предоставления мер социальной поддержки и социального обслуживания, перечислению социальных страховых взносов в государственные внебюджетные целевые социальные фонды;
* по своевременной уплате платежей на основании личных заявлений или решений суда;
* по соблюдению государственных гарантий по оплате труда,
установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* по реализации государственной социальной политики в части увеличения размера реальной заработной платы, проводя мониторинг повышения заработной платы работников культуры и отраслевого образования в соответствии с указами Президента РФ;
* по совершенствованию системы оплаты и нормирования труда,
увеличению минимального размера оплаты труда и базовых окладов.

4.1.3. Фонд оплаты труда учреждений культуры, искусства, кинематографии, отраслевого образования состоит из:

* должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к должностным окладам, ставок заработной платы по основной занимаемой должности работников,
* должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к должностным окладам, ставок заработной платы работающих по совместительству,
* фонда оплаты труда сезонных и временно отсутствующих (вакантных ставок) работников,
* внебюджетного фонда оплаты труда,
* выплат, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.1.4. Фонд оплаты труда формируется, исходя из:

* размеров субсидий, выделяемых бюджетом на возмещение норм затрат, связанных с оказанием услуг в соответствии с государственным (муниципальным) заданием;
* размеров иных субсидий на осуществление выплат стимулирующего характера по решению органов исполнительной власти, осуществляющих функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений;
* объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат на оказание медицинских услуг;
* объемов средств от приносящей доход деятельности.

4.1.5.Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
* премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений производятся в пределах общих поступлений в фонд оплаты труда.

4.1.6. Размер выплат стимулирующего характера работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, отраслевого образования определяется в соответствии с постановлениями Губернатора от 04.09.2008 № 622 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры» и от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труде работников государственных областных учреждений отрасли образования»; от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

4.1.7. Критерии для выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем с учетом целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений, содержащихся в письме Министерства культуры РФ № 45-01-39/04-ПХ «Об установлении примерных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации». Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы. Для оценки эффективности работы и принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера создаются комиссии, в состав которой включаются представители профсоюзной организации. Решения комиссии согласовываются с выборным органом профсоюзной организации.

4.1.8. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда, в том числе при работе на улице или вне рабочего помещения, а также выплаты за разъездной характер работы. Сотрудникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, работодатель возмещает расходы, связанные со служебными поездками. Размеры и порядок возмещения перечисленных расходов устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя, а также трудовым договором.

4.1.9. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах и производятся в пределах общих поступлений в фонд оплаты труда. Их размер определяется в соответствии с постановлениями Губернатора от 04.09.2008 № 622 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры», от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере (не ниже 30-50%) по сравнению с работой в нормальных условиях. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное и вечернее время, на улице и за разъездной характер работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации, и прописываются в трудовом договоре.

4.1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера, установленные за выполнение должностных обязанностей, являются обязательными для включения в трудовой договор, в том числе при заключении с работниками трудовых договоров на основе «эффективного контракта» или дополнительных соглашений к трудовому договору с учетом требований «эффективного контракта» в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, режима рабочего времени и времени отдыха, установления компенсации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, показателей, критериев, и размеров выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов и качества их труда.

4.1.11. Для педагогических работников, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрена норма часов работы за ставку заработной платы, фиксированным размером оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, исходя из нормы часов в зависимости от занимаемой должности. При этом размеры ставок заработной платы являются расчетными величинами, применяемыми для исчисления должностного оклада в зависимости от нагрузки на данный учебный год. Они не включают компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

При переходе на предпрофессиональные программы не допускается ухудшение условий оплаты труда и снижение достигнутого уровня оплаты труда преподавателей.

4.1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров оплаты труда производится по каждой должности раздельно с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в данном учреждении.

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

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

4.1.14. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать работников на условиях срочного трудового договора или договора гражданско-правового характера.

4.1.15. На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные учредителем в соответствии с постановлениями Губернатора от 04.09.2008 № 622 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры» и от 30.07.2008г. №544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» в пределах фонда оплаты труда. Заработная плата руководителей учреждений культуры и отраслевого образования состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаютсяв трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Стороны обеспечивают контроль за недопущением диспропорций в уровнях оплаты труда руководителей и работников учреждений культуры и отраслевого образования. Предельное соотношение заработной платы руководителей учреждений устанавливается путем определения соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей и работников учреждения рекомендуется определять в кратности до 6 в зависимости от специфики работы, сложности труда, масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

4.1.16. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

С учетом условий труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются учредителем с учетом достижения показателей государственного задания (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, художественного руководителя, главного режиссера и главного бухгалтера учреждения устанавливаются с учетом показателей, определяемых локальными актами учреждения.

4.1.17. Работникам культуры (за исключением педагогических работников) устанавливаются надбавки за стаж работы в культуре:

от 3 до 10 лет - 20 % должностного оклада;

от 10 до 20 лет - 30 % должностного оклада;

от 20 до 25 лет - 35 % должностного оклада;

25 лет и выше - 40 % должностного оклада.

Надбавка за стаж начисляется из должностного оклада работника по занимаемой должности без учета других надбавок и доплат.

4.1.18. Библиотечным работникам за работу по формированию и хранению фондов устанавливается материальная помощь к отпуску в размере одного должностного оклада. Конкретный список должностей работников, имеющих право на эту выплату, определяется коллективным договором. Устанавливаются выплаты библиотечным работникам и экскурсоводам за знание и применение в работе иностранных языков: за знание и применение одного иностранного языка - 10%; за знание и применение двух и более иностранных языков - 15%. Кроме того за осуществление работниками библиотек методических и координационных функций - не менее 30% (заведующему (начальнику) отделом (за исключением отдела кадров и хозяйственного отдела), сектором, центром; главному библиографу, главному библиотекарю, главному (ведущему) методисту, редактору).

4.1.19. Выплаты работникам государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии, творческих коллективов, отнесенных к особо ценным объектам культурного достояния Владимирской области, составляют сто процентов базового оклада (ставки заработной платы) по соответствующей профессиональной квалификационной категории.

4.1.20. Работникам культуры и образования, имеющим почетные звания «Народный артист», «Народный художник», «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный художник», а также награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры, устанавливаются в размере 20% должностного оклада. Работодатели могут устанавливать надбавку в размере 5 % должностного оклада работникам, награжденным региональными наградами (медалями, знаками отличия) за работу в культуре. Иные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения профсоюзной организации.

4.1.21. Изменение размеров окладов (ставок) заработной платы производится:

* при индексации базовых окладов и повышении зарплаты в порядке, установленном Законом Владимирской области об областном бюджете на очередной финансовый год и внесением изменений в Положение по оплате труда;
* при награждении - со дня принятия приказа о награждении;
* при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
* при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
* при изменении стажа работы в культуре - со дня предоставления документа о стаже, дающем право на выплату надбавок к должностному окладу за выслугу лет.

Подлежит корректировке средний заработок работникам, находящимся в отпуске, при повышении заработной платы в целом по организации, филиалу или структурному подразделению. Корректировке подлежат как должностной оклад, так и все выплаты, установленные в процентном отношении к окладу.

4.1.22. Должностные оклады аккомпаниаторов (аккомпаниаторов - концертмейстеров), гидов-переводчиков, экскурсоводов, лекторов устанавливаются за 4 часа работы в день (нормированная часть рабочего времени). Должностные оклады руководителей кружков, студий, коллективов по видам искусства и народного творчества, в том числе имеющих звания «народный», «образцовый», устанавливаются за 3 часа работы в день (нормированная часть рабочего времени).

К руководителям коллективов относятся: режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, художник-руководитель студии изобразительного искусства. Во всех «народных» коллективах (кроме студий изобразительного и декоративно-прикладного искусства, кино- и фотоискусства) могут устанавливаться должности концертмейстеров, аккомпаниаторов.

4.1.23. При выполнении государственного и муниципального задания учреждениям и творческим коллективам учитываются нормы нагрузки на работников, охранные нормы выступлений, количество выступлений в регионе, а также за его пределами в целях пропаганды коллективов и участия в конкурсах.

4.1.24. Стороны договорились, что учредители учреждений культуры и отраслевого образования обязаны:

* предусматривать в бюджетах средства на обеспечение уровня средней заработной платы работников учреждений культуры и отраслевого образования в соответствии с целевыми показателям, установленными указами Президента РФ;
* предусматривать средства для увеличения фондов оплаты труда
работников учреждений культуры и отраслевого образования при повышении уровня минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы);
* направлять в приоритетном порядке средства, высвобождаемые в
результате проведения мероприятий по реорганизации учреждений культуры и отраслевого образования и оптимизации численности работников, на повышении заработной платы работников указанных учреждений;
* формировать фонд оплаты труда работников казенных учреждений исходя из объемов соответствующих лимитов бюджетных обязательств. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты может быть не менее 30% средств на оплату труда;

формировать Фонд оплаты труда работников учреждений, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета при наличии государственного (муниципального) задания и из средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

4.1.25. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность: правила определения вознаграждения должны бытьпонятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28.06.2013 г. № 920, предусмотренные в письмах Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02, Министерства культуры Российской Федерации от 05.08. 2014 № 166-01-39/04-НМ.

**4.2. Департамент:**

4.2.1. Вносит предложения в администрацию области, направленные на совершенствование системы оплаты труда и повышение заработной платы работников культуры, определенные для федеральных учреждений культуры и искусства.

4.2.2. Осуществляет мониторинг:

* + реализации расходных обязательств в соответствии с утвержденным бюджетом на соответствующий финансовый год;
	+ своевременности повышения заработной платы работникам культуры и дополнительного образования в размерах и в сроки, установленные для работников государственных учреждений культуры;
	+ реального роста средней заработной платы работников в соответствии с указом Президента РФ от 07.05.2018 г.;
	+ дифференциации в заработной плате руководителей и работников в социальной сфере.

4.2.3. Рекомендует органам управления культуры муниципальных образований:

* + предусматривать средства для увеличения фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений при повышении МРОТ;
	+ направлять средства, высвобождаемые в результате проведения мероприятий по реорганизации муниципальных учреждений и оптимизации численности работников, направлять в приоритетном порядке на повышение заработной платы работников указанных учреждений;
	+ совершенствовать с участием местных профсоюзных организаций нормативно-правовую базу по оплате труда, соблюдая принцип недопущения снижения достигнутого уровня заработной платы, а также доведения гарантированной ее части для работников образования до 70%, для работников культуры до 60%.

4.2.4. Совершенствует Положение по оплате труда работников государственных учреждений культуры, вносит предложения, учитывающие специфику школ искусств, в Положение по оплате труда работников государственных учреждений образования в сфере культуры по согласованию с обкомом профсоюза. Принимает меры по повышению гарантированной части заработной платы работников государственных учреждений культуры до 60%, образования до 70%. Бюджетные ассигнования, предусмотренные на увеличение фондов оплаты труда, направлять преимущественно на повышение размеров базовых окладов и ставок заработной платы.

4.2.5. Вносит предложения по увеличению финансирования мероприятий подпрограммы «Развитие и модернизация материально-технической базы муниципальных учреждений культуры Владимирской области», государственной программы Владимирской области «Развитие культуры», а также на приобретение музыкальных инструментов для детских школ искусств.

**4.3. Работодатели:**

4.3.1. Устанавливают и изменяют систему оплаты труда, утверждают Положение по оплате труда работников учреждений с учетом требований трудового законодательства, обеспечения государственных гарантий по оплате труда, Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии, Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, с учетом нормирования труда и мнения профсоюзной организации.

Производят повышение заработной платы в размерах и в сроки, установленные для работников соответствующих государственных учреждений Владимирской области.

4.3.2. Не допускают снижения достигнутого уровня размеров оплаты труда, обеспечивают реальный рост заработной платы и других выплат.

4.3.3. Своевременно выплачивают заработную плату и иные суммы, начисленные работнику, не реже чем каждые полмесяца. Извещают в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, о размерах и основаниях удержаний и о сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом работодателя с учетом мнения профсоюзной организации. Конкретные сроки выплаты заработной платы устанавливаются коллективными и трудовыми договорами. Заработная плата выплачивается работнику по месту работы или переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях оплаты работодателем всех дополнительных расходов по обслуживанию банковской карты. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Соблюдают положение о премировании работников, систему надбавок и иных видов поощрений работников, установленных в коллективных договорах и соглашениях, исходя из условий труда и финансовых возможностей учреждений (организаций).

4.3.4. Самостоятельно утверждают штатное расписание, включающее в себя все штатные должности работников учреждения. Закрепляют в трудовых договорах с работниками (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) их конкретную трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации), конкретные условия оплаты труда (размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты), а также нормы труда. При формировании штатного расписания применяют типовые нормы труда с учетом имеющихся условий, а также предусматривают распределение установленной предельной численности для обеспечения выполнения государственного (муниципального) задания и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренным Уставом, сверх государственного (муниципального) задания.

4.3.5. Используют при формировании штатных расписаний учреждений созданный в качестве дополнительной методической помощи на основе утвержденных типовых отраслевых норм труда интерактивный электронный сервис «Конструктор штатных расписаний учреждений культуры», размещенный в сети Интернет по адресу: shat.mkrf.ru.

4.3.6. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения профсоюза. О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца.

Нормы труда принимаются с учетом:

* приказа Минкультуры России от 30.12.2014 № 2477 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках»;
* приказа Минкультуры России от 30.12.2014 № 2478 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в зоопарках, фильмофондах, фильмофондах, музеях и других организациях музейного типа»;
* приказа Минкультуры России от 30.12.2014 № 3448 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досугового типа»;
* приказа Минкультуры России от 21.07.2017 № 1226 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях кинематографии»;
* приказа Минкультуры России от 30.12.2014 № 2479 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики»;
* приказа Минкультуры России от 30.12.2015 № 3453 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики»;
* приказа Министерства культуры РФ № 1227 «Об утверждении
Методических рекомендаций по формированию штатной численности работников организаций кинематографии с учетом отраслевой специфики».

Вместе с тем при введении нормирования труда в учреждении рекомендуется использовать следующие рекомендации Минкультуры России:

* по введению нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях культуры с указаниями особенностей введения типовых норм труда в библиотеках, фильмофондах, зоопарках, музеях и других организациях музейного типа (письмо Минкультуры России № 231-01-39-НМ);
* по особенностям введения типовых отраслевых норм труда в
культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа (письмо Минкультуры России № 217-01-39-НМ);
* по особенностям введения типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях кинематографии (письмо Минкультуры России № 345-01.1-39-НМ).

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (в частности нормы выработки, времени, нормативы численности), принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

4.3.7. Работодатель с целью поддержки особо талантливых работников культуры, вносящих наибольший вклад в результаты деятельности организации может устанавливать персональный повышающий коэффициент или надбавку к должностному окладу.

4.3.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.3.9. Работодатель устанавливает в трудовых договорах фиксированные размеры окладов (должностных окладов) работникам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации с учетом сложности и объема выполняемой работы, установленный работнику.

4.3.10. Производят распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогических работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного профсоюзного органа работников и утверждают локальным актом (приказом, распоряжением).Тарификация педагогических работников проводится один раз в год. Если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям, с учетом мнения профсоюзного органа. Изменение тарификации педагогических работников школ искусств допускается в течение учебного года в связи с изменением контингента учащихся. О предстоящих изменениях в тарификации работодатель извещает работника и профсоюзную организацию не позднее чем за 2 месяца.

4.3.11. Выплачивают работникам, участвующим в забастовках, проводимых в соответствии с требованиями ТК РФ, компенсацию в размере, предусмотренном коллективным договором или соглашением (ями), достигнутым(ми) в ходе разрешения коллективного трудового спора. При простое не по вине работника заработная плата работникам выплачивается в полном объеме.

**4.4. Профсоюз:**

4.4.1. Добивается включения в коллективные договоры обязательств, принятых настоящим Соглашением.

4.4.2. Представляет и защищает интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений, в том числе действующего законодательства в части своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы и других социальных выплат, уплаты страховых взносов и выплаты пособий, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от профсоюзного членства. Выходят с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение норм действующего законодательства, принимает участие в работе примирительных комиссий, трудовых арбитражей, судебных заседаний.

4.4.3. Осуществляет контроль за реализацией прав работников, предусмотренных Трудовым кодексом РФ в части оплаты труда, обязательств настоящего Соглашения и коллективных договоров учреждений, проверяет правильность начисления и контролирует своевременность выплаты заработной платы членам профсоюза.

4.4.4. Организует широкое обсуждение проектов законов, связанных с реформой оплаты труда в бюджетной сфере, направляет предложения в органы власти. Ведет переговоры (консультации) с Департаментом, работодателями в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

4.4.5. Оказывает помощь в судебной защите членов профсоюза, представляет интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров

**5. Обязательства Сторон Соглашения** **по вопросам аттестации работников**

**Стороны совместно:**

5.1. Проводят согласованную политику в области развития культуры и отраслевого образования, сохранения и укрепления сети социально-культурных объектов, реализации нормативных правовых актов Российской Федерации и Владимирской области всфере культуры.

5.2. Принимают совместные меры по своевременной и качественной аттестации работников учреждений и организаций культуры и отраслевого образования в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 и с «Основными положениями о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства» (Письмо Министерства культуры РФ от 08.02.2010 № 7790 – 44/ 04-ПХ), а также приказами департамента культуры.

5.3. Организуют разъяснительную работу о порядке проведения аттестации, способствуют созданию доброжелательной и объективной обстановки при ее проведении. Не допускают проявления субъективизма при оценке работающих. Рассматривают жалобы и трудовые споры, связанные с аттестацией.

5.4. Аттестация педагогических работников отраслевого образования

Аттестация педагогических работников проводится:

* в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
* по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

В связи с аттестацией педагогических работников

**Стороны договорились:**

Аттестация педагогических работников в целях

подтверждения соответствия занимаемым должностям:

5.4.1. Проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми в образовательных организациях (далее - аттестационная комиссия организации). В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации.

5.4.2. По результатам аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

* соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
* не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

5.4.3. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) имеющие почетные звания и государственные награды, полученные за достижения в культуре и образовании в течение последних 20 лет;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием;

и) отсутствовавшие на рабочем месте в связи с длительным отпуском сроком 1 год.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г", "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.4.4. Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателям о возможности назначения на соответствующие педагогические должности работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории:

5.4.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

5.4.6. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на 2 года; не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года. Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.
5.4.7. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются во всех ДШИ, ДМШ, ДХШ, ДШХ, ГБОУ, СПО на всей территории Владимирской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

* при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
* при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причины и срока ее оставления;
* при переезде работника из другого региона (области, края, республики) Российской Федерации;
* при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы или по результатам аттестации им была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;
* при переводе педагогических работников частных образовательных организаций культуры, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации культуры, если их аттестация осуществлялась аттестационной комиссией.

5.4.8. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации (далее - аттестационные комиссии).

5.4.9. В состав аттестационных комиссий включается представитель областной организации Российского профсоюза работников культуры.

5.4.10. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». В заявлении о проведении аттестации педагогические работники указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

5.4.11. Иной порядок аттестации в форме собеседования педагогических работников (включая концертмейстеров) и руководителей образовательных учреждений устанавливается для работников, имеющих почетные звания Российской Федерации: «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный художник», «Заслуженный художник», «Почетный работник СПО», «Отличник образования», награжденных государственными наградами, победителей областных и республиканских конкурсов «Учитель года», победителей национального проекта «Образование», педагогических работников, ставших победителями Общероссийского конкурса «Лучший преподаватель детской школы искусств», а также имеющих ученые степени и звания кандидатов и докторов наук.

5.4.12. При оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников для целей аттестации учитывается социально значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника и отзыве (представлении) о его профессиональной деятельности.

5.4.13. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

* установить первую (высшую) квалификационную категорию
* (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
* отказать в установлении первой (высшей) квалификационной
* категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

5.4.14. В целях привлечения на работу в школы искусств и ССУЗы высокопрофессиональных специалистов работодатель устанавливает оплату труда преподавателям и концертмейстерам с учетом имеющейся квалификационной категории и результатов аттестации, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которойприсвоена категория | Должность, по которой учитывается категория |
| Преподаватель детской школы искусств | Преподаватель среднего специального учебного заведения |
| Преподаватель среднего специального учебного заведения | Преподаватель детской школы искусств |
| Концертмейстер | Аккомпаниатор |
| Учитель общеобразовательного учреждения | Преподаватель детской школы искусств |
| Артист оркестра, концертмейстер | Преподаватель детской школы искусств, концертмейстер, аккомпаниатор, преподаватель ССУЗ |
| Артист театра, режиссер | Преподаватель ДШИ, преподаватель ССУЗ |
| Руководитель, преподаватель физического воспитания | Преподаватель физкультуры |
| Тренер, тренер-преподаватель | Преподаватель ССУЗ |

 5.4.15. В исключительных случаях в целях привлечения в учебные заведения (ДШИ и ССУЗы) высокопрофессиональных специалистов, имеющих высокие достижения по предыдущему месту работы, работодатель имеет право при приеме на работу ходатайствовать перед аттестационной комиссией об установлении специалисту первой квалификационной категории в соответствии с порядком, установленном в положении, до прохождения аттестации, но не более 6 лет.

5.4.16. Аттестация руководителей образовательных учреждений сферы культуры проводится в аттестационных комиссиях, созданных органами управления культуры.

Аттестация заместителей руководителя образовательных учреждений сферы культуры проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми в образовательных учреждениях.

В состав данных комиссий включаются представители профсоюзной организации.

5.5. Аттестация работников культуры

В связи с аттестацией работников учреждений культуры

Стороны договорились:

5.5.1. Аттестация работников культуры осуществляется и проводится в

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

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

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

5.5.4. Аттестации не подлежат:

* беременные женщины;
* матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и имеющие детей в возрасте до трех лет (их аттестация проводится не ранее чем через год после выхода из отпуска);
* работники, проработавшие в учреждении или по занимаемой должности меньше 1 года;
* работники, которым по роду своей трудовой деятельности не требуются специальные знания или навыки (уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и т.д.);
* работники (кроме руководителей учреждений), получившие почетные звания: «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный художник», «Заслуженный художник», «Почетный работник СПО», а также государственные и ведомственные награды за достижения в культуре, - в течение 20 лет с момента присуждения.

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

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

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

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

5.5.9. Внеплановая аттестация может быть назначена:

* по просьбе самого работника, если он желает получить вышестоящую должность, быть включенным в списки резерва на повышение, получить персональную надбавку к зарплате;
* по решению работодателя или вышестоящей организации (с согласия самого работника) с целью выбора на объективной основе работника, квалификация и профессиональные качества которого позволяют занять более высокую должность;
* по решению работодателя с согласия профсоюзной организации с целью выявления объективных причин неудовлетворительной работы одного или нескольких работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* работник соответствует занимаемой должности;
* работник не соответствует занимаемой должности (с обязательным указанием причин и мотивов несоответствия);
* работник соответствует занимаемой должности при условии выполнения рекомендаций;
* работник соответствует занимаемой должности и рекомендован для перевода на другую вышестоящую должность или выше оплачиваемую работу.

По рекомендации аттестационной комиссии работодатель может устанавливать работнику персональную надбавку к окладу или материальное поощрение в другой форме.

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

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

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

5.5.25. Работники, прошедшие аттестацию в комиссиях при учреждениях культуры и признанные по результатам аттестации не соответствующими занимаемой должности, освобождаются от работы или переводятся с их письменного согласия на другую работу руководителем учреждения в срок не позднее двух месяцев со дня аттестации. При несогласии с переводом, оформленном в письменном виде, работники могут быть в тот же срок освобождены от занимаемой должности с соблюдением требований пункта 3 части первой ст. 81 ТК РФ. Не допускается увольнение работника:

* в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;
* беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет),
* других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).

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

**5.6. Департамент:**

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

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

5.6.3.В необходимых случаях создает экспертные группы для оценки руководителей муниципальных учреждений культуры и отраслевого образования. Заключения экспертных групп направляются в органы местного самоуправления для рассмотрения аттестационной комиссией при аттестации руководителей учреждений. Органы управления муниципальных образований в ходе аттестации руководителей учреждений культуры (музеев, клубных учреждений, библиотек, школ искусств и других) учитывают мнение областной экспертной комиссии, созданной департаментом культуры, анализируют и оценивают соблюдение и выполнение работодателями положений трудового законодательства, соглашений и коллективных договоров.

5.6.4. Проводит обучение руководителей учреждений по вопросам, связанным с проведением аттестации работников культуры и отраслевого образования.

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

**5.7. Работодатели:**

Руководители образовательных учреждений:

5.7.1. Своевременно и качественно готовят документы по аттестации педагогических работников.

5.7.2. Разрабатывают Положения и проводят аттестацию работников на соответствие занимаемой должности.

5.7.3. Своевременно принимают решение о продлении срока действия, установления и распространения категории педагогическим работникам, указанным в настоящем разделе.

5.7.4. В случае временной нетрудоспособности работника, нахождения его в длительной командировке или отсутствия на рабочем месте по другим уважительным причинам в период прохождения аттестации, по письменному заявлению работника продолжительность его аттестации может быть увеличена работодателем на период его отсутствия по уважительной причине.

5.7.5. Вносят соответствующие записи в трудовые книжки в соответствии с п. 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69, Разъяснениями по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (письмо Минобрнауки России от 18.08.2010 № 03-52/46), Дополнениями к Разъяснениям по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (письмо Минобрнауки России от 15.08.2011 № 03-515/59):

* результаты аттестации педагогического работника, проводимой с целью подтверждения его соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку педагогического работника не вносятся, так как работнику не присваивается новая категория;
* в трудовую книжку педагогического работника вносятся только сведения о результатах аттестации, проводимой на основании заявления педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям.

Руководители учреждений культуры и искусства:

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

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

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

5.7.9. Вносят соответствующие записи в трудовые книжки в соответствии с п. 3.1. Инструкции по заполнению трудовых книжек (Приложение №1 к Постановлению Минтруда России от 10.10.2003 № 69), если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, категория и т.п.), то об этом в установленном порядке производится соответствующая запись, если классность (категория) работника по итогам аттестации не изменяется, то запись не вносится.

**5.8. Профсоюз:**

5.8.1. Принимает участие в разработке Положений о проведении аттестации.

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

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

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

**6. Обязательства Сторон Соглашения** **по вопросам режима труда и отдыха**

**6.1. Стороны договорились:**

6.1.1. Режим рабочего времени (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, рабочая неделя с проставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя, время начала и окончания работы, время перерывов в работе) и времени отдыха в организациях и учреждениях культуры и отраслевого образования определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.1.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников, театральных и концертных организаций, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений», может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

6.1.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в зависимости от должности и специальности педагогического работника (нормы часов за ставку заработной платы) в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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», правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, расписание уроков и коллективным договором.

6.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

* для работников, перечисленных в ст.92 ТК РФ;
* для педагогических работников отраслевого образования - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ);
* для женщин, работающих в сельской местности, - 36 часов в неделю соответствии с п.1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-136.

6.1.5. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

6.1.6. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, 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 ст. 152 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с трудовым законодательством. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих

детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.1.7. Работодатель имеет право при необходимости эпизодически привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени работников, которым установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации.

6.1.8. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников культуры 28 календарных дней.

6.1.9. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников отраслевого образования установлена Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 и 56 календарных дней.

Кроме того, удлиненные отпуска предоставляются:

* работникам моложе 18 лет - продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК);
* работникам-инвалидам независимо от группы инвалидности –

продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона РФ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

6.1.10. 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 (ст. 123 ТК РФ).

Отдельным категориям работников, круг которых определен ст.ст.262.1, 262.2 ТК РФ, предоставляется право использовать отпуск в удобное для них время, что должно быть учтено при составлении графика отпусков при наличии заявления. Утвержденный график отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работников.

6.1.11. 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 государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами или коллективным договором, в том числе на период зарубежных гастролей, участия в фестивалях, праздниках, конкурсах и т.п. за рубежом и на территории Российской Федерации.

6.1.12. Работник может написать заявление работодателю об изменении даты начала отпуска по уважительной причине. Отпуск переносится с согласия работодателя и с учетом мнения профсоюзной организации.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения (организации), с согласия работника он может быть перенесен на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно. Отпуск переносится по приказу (распоряжению) работодателя.

6.1.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Дополнительный отпуск предоставляется на время учебы, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации (1 сентября, приходящееся на рабочий день, регистрация брака, рождение ребенка, смерть близкого родственника 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.

6.1.14. Помимо оплачиваемых отпусков работникам могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы:

* отпуска, которые могут быть предоставлены работодателем при наличии у работника уважительных причин. Продолжительность такого отпуска определяется в каждом конкретном случае по соглашению сторон, исходя из интересов работника и производственной необходимости работодателя;
* отпуска, которые работодатель обязан предоставлять на основании письменного заявления работника:
* участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним – до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и других (см. ст. 128 ТК РФ), погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
* женщинам, работающим в сельской местности - 1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;
* работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (если в коллективном договоре не оговаривается дополнительный оплачиваемый отпуск);
* работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
* работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней; его перенесение на следующий рабочий год не допускается;
* работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;
* работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
* работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;
* работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;
* работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

Все отпуска без сохранения заработной платы независимо от их продолжительности должны оформляться распоряжением (приказом) работодателя. Любой из этих отпусков может быть прерван работником, о чем следует поставить в известность работодателя накануне выхода на работу.

6.1.15. Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не включаются в число календарных дней отпуска. Дополнительные оплачиваемые отпуска независимо от основания их предоставления, как правило, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.1.16. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск возникает при наличии определенного стажа работы у данного работодателя, куда включаются: - время фактической работы; - время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность):

* время нахождения на военных сборах, медицинском освидетельствовании, обследовании или лечении, связанных с воинским учетом;
* время участия в работе избирательных комиссий;
* время явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика;
* время участия в судебных заседаниях в качестве народного заседателя, присяжного заседателя, явки по вызову в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже;
* время обучения, повышения квалификации и переквалификации работников с отрывом от производства;
* время нахождения работника в медицинском учреждении на обследовании, если он по роду деятельности обязан его проходить;
* время освобождения от работы для сдачи крови и предоставления затем дней отдыха;
* время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни;
* время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
* время отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
* время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающих 14 календарный дней в течение рабочего года.

В стажа работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются:

* время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;
* время отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, установленного законом.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

6.1.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно за каждый рабочий год, который, в отличие от календарного, исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу. За первый рабочий год право на использование отпуска возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, а за второй и последующие годы работы отпуск может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной работодателем. По соглашению сторон работник за первый рабочий год может получить отпуск авансом до истечения шести месяцев.

Работодатель обязан до истечения шести месяцев непрерывной работы предоставить отпуск авансом за первый год работы:

* женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
* работникам в возрасте до 18 лет;
* работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
* мужьям - во время нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
* работникам, которые в соответствии с федеральными законами имеют право на предоставление им ежегодного отпуска в удобное для них время.

Если работник имеет право на отпуск авансом, то такой отпуск предоставляется в полном размере.

6.1.18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, в том числе на несколько частей, но при этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.1.19. Отдельным работникам может быть установлен режим гибкого рабочего времени, когда начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется соглашением сторон. Работодатель вследствие особого характера работы или выполнения работ, интенсивность которых в течение рабочего дня неодинакова, с письменного согласия работника может разделять рабочий день на части с тем, чтобы установленная продолжительность рабочего времени при этом не изменялась, на основании коллективного договора, локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюзной организации.

6.1.20. Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с их письменного согласия или без него в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. В иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации. Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников учреждений куль­туры осуществляется в соответствии с Перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденных Правительством РФ (см. постановление Правительства РФ № 252)в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Оплата за работу в выходные и праздничные дни производится не менее, чем в двойном размере; ее конкретный размер устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По письменному заявлению работника ему может быть произведена в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха.

**6.2. Департамент:**

6.2.1. Составляет и утверждает график отпусков руководителей областных организаций культуры и отраслевого образования.

6.2.2. Предусматривает в трудовых договорах с руководителями областных учреждений дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день.

**6.3. Работодатели:**

6.3.1.Предусматривают в коллективных договорах предоставление дополнительных отпусков:

* работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
* работникам с ненормированным рабочим днем;
* работникам, которым установлен разъездной характер работы;
* работникам, рабочий день которых разделен на части.

6.3.2. Своевременно выплачивают работникам отпускные (не позднее чем за три полных календарных дня до начала отпуска) или извещают работников о времени начала отпуска (не позднее чем за две недели), в противном случае по письменному заявлению работника переносят ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.3.3. Автоматически продлевают ежегодный отпуск на соответствующее число дней в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ, если работник поставил об этом в известность работодателя. По договоренности с работником могут перенести отпуск на другой срок.

6.3.4. Работодатель может отозвать работника из отпуска только с его согласия, полученного в письменной форме. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена в удобное для работника время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Запрещается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3.5. Работодатель может часть ежегодного отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией по письменному заявлению работника. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

6.3.6. Работодатель при увольнении работника выплачивает ему денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска независимо от основания увольнения работника. Расчет денежной компенсации производится по правилам исчисления среднего заработка за отпуск, предусмотренным постановлением Правительства РФ № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.3.7. Работодатель может по письменному заявлению работника предоставить неиспользованный отпуск или неиспользованные отпуска с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска.

**6.4. Профсоюз:**

6.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением режима труда и отдыха работающих.

6.4.2. Ежегодно рассматривает график отпусков, при этом учитывает пожелания работников и соблюдение льгот и гарантий, установленных законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором.

6.4.3. Добивается включения в коллективные договоры и правила внутреннего трудового распорядка режима работы, эффективного для выполнения государственного (муниципального) задания и не нарушающего права работников.

6.4.4. Рекомендует работодателям предусматривать в трудовых договорах дополнительные отпуска работникам.

**7. Обязательства Сторон в области улучшения условий и охраны труда**

**7.1. Стороны совместно:**

7.1.1. Обеспечивают реализацию норм действующего законодательства, осуществляют контроль и координируют деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, окружающей среды, ведут учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников, обобщают государственную отчетность о состоянии условий труда, льготах и компенсациях за работу в неблагоприятных условиях труда; 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 отраслевого образования.

7.1.2. Предусматривают в коллективных договорах и территориальных соглашениях 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.

7.1.3. Осуществляют контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. № 290 н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» и Приказом МЗСР от 17.12.2010 № 1122 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»; предусматривать в коллективных договорах и соглашениях в соответствии с действующим законодательством: обеспечение работни­ков бесплатной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивиду­альной защиты (ст.221 ТК РФ); работающим во вредных условиях труда бесплатную выдачу молока и других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам (ст.222 ТК РФ).

 7.1.4. Стороны признают:

* + - женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, а также может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный день в месяц без сохранения заработной платы;
		- для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) по его письменному заявлению предоставляется:
		- 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами;
		- ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время;
		- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет,
		работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, который предоставляется в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;
* гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.
* привлечение работников к выступлениям на открытом воздухе
производится только с согласия работников, компенсируется повышенной оплатой труда, размер которой устанавливается коллективным договором.

**7.2. Департамент:**

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

7.2.2. 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.

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

**7.3. Работодатели:**

7.3.1. Обеспечивают соблюдение требований охраны труда, осуществляют контроль.

7.3.2. Предусматривать в коллективных договорах и соглашениях в соответствии с действующим законодательством: обеспечение работников бесплатной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ); работающим во вредных условиях труда бесплатную выдачу молока и других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам (ст. 222 ТК РФ), а также заключение договоров со страховыми компаниями на страхование работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний, от несчастных случаев по пути на работу и с работы.

7.3.3. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с учетом приказа Минтруда РФ от 14.11.2014 № 882н 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.

Компенсационные меры в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, направленные на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

7.3.4. Организуют проведение мероприятий в соответствии с требованиями специальной оценки условий труда на рабочих местах работников культуры в соответствии с приказом Минтруда РФ № 33 н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (зарегистрирован Минюстом России № 31689) (в ред. Приказов Минтруда РФ от 20.01.2015 № 24н, от 07.09.2015 № 602н, от 14.11.2016 № 642н), разработку и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников по результатам специальной оценки условий труда. Реализуют мероприятия по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе с учетом мероприятий, предусмотренных Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков, в зависимости от состояния условий и охраны труда в учреждении.

7.3.5. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ (статьи 227 - 231), постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 № 73, приказами Минздравсоцразвития РФ «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24.02.2005 № 160, «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 15.04.2005 № 275 и случаев профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967 и приказом Минздрава РФ от 28.05.2001 № 176.

7.3.6. 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.

7.3.7. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда. Организуют место приема пищи и питьевой режим.

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

7.3.9. Совместно с профсоюзом принимают участие в создании в учреждениях комитетов (комиссий) по охране труда; организуют проверки состояния условий состояния охраны труда в организациях, обобщения практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

7.3.10. Организует проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

7.3.11. Могут устанавливать в коллективных договорах ежемесячные доплаты к окладам лицам, занятым на работе с компьютерами, копировальной и другой электронной оргтехникой. Производят доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

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

**7.4. Профсоюз:**

* осуществляет контроль выполнения организациями и учреждениями культуры и отраслевого образования 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 профкомам 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;
* обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов учреждений культуры и отраслевого образования, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.4.1. Совместно с работодателями осуществляют:

* организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
* работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;
* проведение общественного контроля состояния условий и охраны труда;
* контроль за выполнением организациями и учреждениями культуры
требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, в том числе с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 ТК РФ).

**8. Обязательства сторон в области социальной защиты, представления** **дополнительных льгот и гарантий**

**8.1. Стороны совместно:**

8.1.1. 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.

8.1.2. Вносят предложения в администрацию Владимирской области и органы местного самоуправления по вопросам установления дополнитель­ных льгот и мер социальной защиты работников культуры.

**8.2. Департамент:**

8.2.1. В рамках реализации государственной программы «Обеспечение доступным и комфортным жильем населения Владимирской области» ходатайствует о выделении жилья работникам учреждений культуры и искусства, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

8.2.2. Осуществляет предоставление мер социальной поддержки по оплате за содержание и ремонт жилья, услуг теплоснабжения (отопления) и электроснабжению специалистам государственных и муниципальных учреждений, работающих в сельских поселениях, поселках городского типа и не допускает снижения достигнутого уровня социальной поддержки, при этом денежная компенсация работникам, проживающим в домах, не имеющих центрального отопления или имеющих индивидуальное (поквартирное) отопление, выплачивается по максимальному размеру, предусмотренному ч.2 ст.46 Закона Владимирской области от 02.10.2007 № 120- ОЗ «О социальной поддержке и социальном обслуживании отдельных категорий граждан во Владимирской области», в том числе работающим неполный рабочий день или неполную неделю, переведенным на неполное рабочее время в связи с реорганизацией или для предотвращения массового сокращения численности или штата работников.

**8.3. Работодатели:**

8.3.1. 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 вправе разраба­тывать собственные меры социальной поддержки работников и членов из семей.

8.3.2. Проводят мониторинг потребности обеспечения жильем работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. На основании этого анализа, обращаются в администрацию области и органы местного самоуправления по вопросу выделения субсидии на покупку или строительство жилья работникам культуры, а также бесплатного выделения квартир и включения в списки жилищно-строительных кооперативов.

8.3.3.Обращаются в органы местного самоуправления по вопросу предоставления безвозмездных субсидий на приобретение жилья в приоритетном порядке в тех случаях, когда оба супруга являются работниками бюджетных отраслей.

8.3.4. Своевременно и в полном объеме уплачивают страховые взносы в размерах, установленных законодательством. Организуют информационно-разъяснительную работу среди работающих по вопросам реализации их прав на пенсионное обеспечение, социальное страхование и обязательное медицинское страхование. Принимают меры по своевременному и качественному оформлению документов для назначения пенсий и выплаты пособий работникам.

8.3.5. Обеспечивают сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе с вредными и (или) опасными условиями труда, дающими право на льготное пенсионное обеспечение.

8.3.6. Обеспечивают своевременную диспансеризацию работников в медицинских учреждениях, медицинский осмотр, предусмотренный для определенной категории лиц за счет средств работодателя.

8.3.7. Могут предусматривать в коллективных договорах материальную помощь работникам, приобретающим жилье, длительно болеющим, перенесшим операцию и т.д. за счет внебюджетных средств.

8.3.8. Предусматривают в коллективных договорах и местных отраслевых соглашениях выделение материальной помощи работникам, проработавшим не менее одного года, из фонда материального поощрения при рождении ребенка, юбилярам (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.

8.3.9.Предусматривают возможность заключения учреждениями (органи­зациями) договоров со страховыми компаниями на страхование работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний, от несчастных случаев по пути на работу и с работы, а также на добровольное медицинское страхование. Могут включать в коллективный договор дополнительное страхование от утраты и порчи личных музыкальных инструментов, используемых в служебных целях.

8.3.10. Проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя.

При направлении работников на повышение квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

8.3.11. Могут предусматривать в коллективных договорах выделение денежных средств на детские новогодние подарки и на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

8.3.12. Устанавливают в коллективных договорах порядок компенсации проезда преподавателям школ искусств, проживающих в других населенных пунктах, а также возмещения затрат на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме педагогическим работникам, являющимся собственниками жилого помещения, пропорционально их доле в общей собственности.

При наличии в семье нескольких педагогических работников, имеющих право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения, компенсация расходов определяется дифференцированно для каждого.

8.3.13. При наступлении страхового случая, обеспечивают своевременное, не позднее 5 календарных дней со дня подачи заявления работника на выплату пособий из фонда социального страхования, оформление и предоставление в отдел ФСС необходимых документов для получения пособия.

**8.4. Профсоюз:**

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

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

8.4.3.Организует экскурсионные поездки для детей членов профсоюза.

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

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

**9. Обязательства сторон в области молодежной политики**

**9.1. Стороны договорились:**

9.1.1. Считать работу с молодежью одним из приоритетных направлений кадровой политики в отрасли. Оказывать содействие в работе молодежным советам при департаменте культуры и обкоме профсоюза.

9.1.2. Обеспечивать соблюдение законодательства о труде, о социальных и правовых гарантиях молодежи в области охраны труда и здоровья. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями льгот обучающимся без отрыва от производства в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

9.1.5. Оказывать помощь и поддержку в получении субсидий, кредитов молодым семьям на приобретение жилья, добиваются увеличения суммы компенсации работникам за съемное жилье.

**9.2. Департамент:**

9.2.1. Вносит предложения, направленные на поддержку молодежи, в областные программы, в положения по оплате труда и другие документы, регламентирующие вопросы занятости, оплаты труда, обеспечения жильем, установления льгот и гарантий, принимаемые на уровне области.

9.2.2. Обеспечивает поддержку мероприятиям молодежного совета, а также проведение мероприятий для молодых работников культуры и преподавателей школ искусств.

9.2.3. Обеспечивает поддержку талантливой молодежи, способствует организации и проведению конкурсов, смотров, выставок и других мероприятий. Информирует молодых работников культуры о действующих областных грантах на реализацию творческих проектов, которые могут быть осуществлены молодыми работниками культуры.

9.2.4. Принимает меры по улучшению условий учебы и быта студентов профессиональных образовательных организаций (средних специальных учебных заведений). Выделяет дополнительные средства на организацию культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы среди студентов. Выделяет дополнительные средства на проведение конкурсов, фестивалей, олимпиад, выставок для студентов.

9.2.5. Выходит в Администрацию области с предложением установить стипендии департамента культуры для наиболее талантливых студентов профессиональных образовательных организаций (ССУЗов) в сфере художественного образования.

9.2.6. Включает представителя молодежного Совета в состав общественного Совета по независимой оценке деятельности областных учреждений, коллегии, других общественных институтов при департаменте культуры.

**9.3. Работодатели:**

9.3.1. Создают условия для успешной профессиональной и социальной адаптации молодых кадров, оказывают помощь молодым работникам в повышении образовательного уровня, создают условия для успешного совмещения работы с учебой. В случае необходимости заключают договоры с высшими учебными заведениями для подготовки квалифицированных специалистов в экономико-управленческой сфере для работы в учреждениях культуры и отраслевого образования.

9.3.2. Производят выплаты выпускникам образовательных учреждений, поступившим на работу в государственные (муниципальные) учреждения культуры и не имеющим квалификационной категории, до прохождения ими аттестации, но не более чем 5 лет: с высшим образованием (диплом с отличием) – 60%, с высшим образованием – 50%, со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) – 40%, со средним профессиональным образованием – 30 %.

Выплаты выпускникам профессиональных образовательных организаций, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации дополнительного образования, до прохождения ими аттестации (но не более 5 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет): с высшим образованием (диплом с отличием) - 1,8, с высшим образованием - 1,7, со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 1,7, со средним профессиональным образованием - 1,6.

9.3.3. Оказывают помощь молодым специалистам, молодым семьям в обеспечении местами в общежитии независимо от их ведомственной подчиненности. Обеспечивают выплату компенсации за наем жилья. Компенсация выплачивается в размере ежемесячных расходов на оплату за жилое помещение, предусмотренных договором найма (поднайма) жилого помещения размерах:

- 8000 рублей - в городе Владимир;

- 6000 рублей - в городских округах Муром и Ковров;

- 4000 рублей - в других муниципальных образованиях.

9.3.4. 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.

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

9.3.6.Своевременно проводят аттестацию молодых работников, присво­ение и установление им квалификационного разряда.

9.3.7. При приеме на работу студентов и учащихся, обучающихся на дневной форме обучения, распространяют на них условия премирования и оказания материальной помощи, предусмотренные для остальных работников организации.

9.3.8. Руководители учебных заведений способствуют созданию студенческих профсоюзных организаций.

**9.4. Профсоюз:**

9.4.1. 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.

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

9.4.3. 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.

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

9.4.5. Проводит анкетирование молодых работников с целью заинтересо­ванности в мероприятиях по защите прав молодежи, а также с целью выяснения проблем у молодых работников.

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

9.4.7. Организуют проведение культурно-массовых спортивных мероприятий для молодежи.

9.4.8. Создает студенческие профсоюзные организации, оказывает им поддержку.

9.4.9. Устанавливает профсоюзные стипендии, выделяет средства на проведение спортивной работы.

**10. Обязательства Сторон в области социального партнерства и создания условий для осуществления деятельности профсоюза.**

**10.1. Стороны совместно:**

10.1.1. Признают 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.

10.1.2. Способствуют заключению коллективных договоров во всех подведомственных организациях, включения в них обязательств работников и работодателей, 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, участвуют в проверке отдельных жалоб, информируют друг друга о фактах выявленных нарушений и о создавшихся конфликтных ситуациях, в том числе связанных с невыполнением данного Соглашения.

10.1.4. Проводят обучение работодателей и профсоюзного актива по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, законодательства о налогах и социальных выплатах, оформления документов по личному составу. Берут на себя расходы по проведению семинаров и лекций, печатанию и размножению нормативных документов и методических материалов. Участвуют в мероприятиях, проводимых другой стороной, регулярно обмениваются аналитическими информациями и другими оперативными материалами по социальным вопросам на безвозмездной основе.

10.1.5. Награждают совместной Почетной грамотой департамента культуры и областной профсоюзной организации работников, внесших большой вклад в развитие культуры области, выдвигают представителей отрасли культуры и отраслевого образования в областную «Галерею Славы», принимают решение о направлении учреждений культуры и школ искусств, работников культуры и преподавателей для участия в конкурсах Министерства культуры, представляют кандидатуры наиболее отличившихся работников на другие награды.

10.1.6. Вносят предложения в областное трехстороннее соглашение между администрацией Владимирской области, Советом Владимирского областного объединения организаций профсоюзов, Президиумом регионального объединения работодателей «Ассоциация работодателей и товаропроизводителей Владимирской области» по регулированию социально-трудовых отношений и в отраслевое Соглашение между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры, направленные на улучшение условий труда, быта и отдыха работников культуры, а также направляют предложения в органы федеральной власти по совершенствованию законодательства о культуре и социальной поддержке работников отрасли, организуют общественную экспертизу законопроектов и других нормативно- правовых актов, имеющих значение в сфере культуры.

10.1.7. Стороны пришли к соглашению признавать работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности организации и принимать это во внимание при поощрении работников и их аттестации.

10.1.8. Стороны договорились что: увольнение и перевод работников, избранных в состав профсоюзных органов, по инициативе работодателя, а так же изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением нагрузки или объема работы не по вине работника, отмена установленных надбавок и доплат и др.) работников, допускается помимо соблюдения общего порядка лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а председателей (их заместителей) – с согласия вышестоящих профсоюзных органов.

10.1.9. Стороны договорились, что члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные по охране труда, правовые инспекторы освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей, для участия в профсоюзной учебе, для участия в работе профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

**10.2. Департамент:**

10.2.1. Проводит консультации с профсоюзной стороной по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, обсуждение проектов законодательных актов, постановлений губернатора, иных нормативных правовых актов, программ развития, касающихся социально-трудовых отношений значительной группы работников культуры или образования.

10.2.2.Привлекает представителей профсоюза к работе в составе коллегии, конкурсных комиссий, рабочих групп, оргкомитетов, общественного совета по независимой оценке деятельности учреждений и т.д.

10.2.3. Соблюдает права и гарантии деятельности областной, территориальных и первичных профсоюзных организаций. Принимает необходимые меры по недопущению вмешательства в практическую деятельность профсоюзных организаций, проводимую в соответствии с Уставом профсоюза и действующим законодательством, а также обеспечивают возможность:

* представителям профсоюза, правовым и техническим (в том числе внештатным) инспекторам профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства;
* посещения представителями выборных профсоюзных органов рабочих мест членов профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

10.2.4. При предоставлении кандидатур руководителей организаций, представляемых к государственным наградам и присвоению почетных званий Российской Федерации, учитывает мнение представителя профсоюза в составе коллегии департамента культуры.

**10.3. Работодатели:**

10.3.1. Обеспечивают соблюдение прав и гарантий профсоюзной деятельности, способствует созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций, не препятствуют работникам вступать в профсоюз, а также не ограничивают работника в трудовых правах и социальных выплатах в связи с его принадлежностью к профсоюзу. Всемерно содействуют деятельности профсоюзной организации в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, предоставляют первичным профсоюзным организациям информацию по социально-трудовым вопросам; рассматривают предложения членов профсоюза, поступившие на профсоюзных собраниях, и принимают соответствующие меры по их реализации.

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

10.3.3. Обеспечивают, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов из всех видов заработка работников, облагаемых НДФЛ. Порядок их перечисления, порядок осуществления контроля за полнотой и своевременностью перечисления членских профсоюзных взносов определяется Уставом профсоюза и Положением по уплате членских взносов. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выплатой работнику заработной платы. Работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

10.3.4. Работодатели передают в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации помещения, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, 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.

10.3.5. Не препятствуют представителям Профсоюза 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.

10.3.6. Предоставляют Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.3.7. Признают работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного органа значимой для деятельности учреждения и принимают ее во внимание при поощрении работников. В соответствии со ст. 377 ТК РФ устанавливают в коллективных договорах размеры оплаты труда руководителя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя. Могут предусматривать меры материального вознаграждения представителю работодателя и профсоюзному активу за развитие социального партнерства и другую общественную деятельность в интересах всего коллектива. Предусматривают в коллективных договорах обязательства по предоставлению профсоюзным активистам свободного от основной работы времени для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

10.3.8. Признают настоящее Соглашение основой для заключения коллективных договоров и включают в коллективные договоры условия, не противоречащие Соглашению и не ухудшающие положение работников по сравнению с ним.

10.3.9. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждений, их реорганизацией, сокращением численности или штата работников, установлением или изменением продолжительности рабочего времени, а также вопросы, влекущие изменения определенных сторонами условий труда, систем и размеров оплаты труда, льгот, режима рабочего времени и времени отдыха, установлением или отменой неполного рабочего времени, изменением разрядов и наименований должностей рассматривают с учетом мнения профсоюзной организации.

10.3.10. Включают представителей профсоюза в комиссии и рабочие органы, в состав органов самоуправления организации, в рабочие группы по вопросам, затрагивающим интересы работающих. Не препятствуют их участию в заседаниях коллективных органов управления организации в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Соглашением. Создают условия для гласности в профсоюзной работе: предоставляют профсоюзным лидерам право выступать на производственных совещаниях, выделяют место для размещения профсоюзного уголка и пр. При подготовке, переподготовке и повышении квалификации профсоюзных активистов и членов профсоюза производят частичную оплату стоимости учебы и выплату командировочных расходов за счет средств учреждения.

**10.4. Профсоюз:**

10.4.1. Содействует реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах отрасли, используя, в том числе, средства Профсоюза. Добивается заключения коллективных договоров во всех организациях, где есть члены профсоюза.

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

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

10.4.4. Содействует обеспечению работников организаций и членов их семей и учреждений культуры путевками на санаторно-курортное лечение и отдых.

10.4.5. Предусматривает в коллективных договорах выделение материальной помощи за счет собственных средств Профсоюза семьям погибших на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

10.4.6. Участвует 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.

10.4.7. Ежегодно подводит итоги работы по развитию социального партнерства и рассматривает на своих заседаниях информацию о выполнении коллективных договоров и соглашений, доводит эту информацию до членов профсоюза, работодателей и вышестоящих организация.

10.4.8. 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.

10.4.9. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, связанных с социально-трудовыми отношениями.

**11. Ответственность сторон и контроль за выполнением 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 департамента культуры и Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

11.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, двухсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

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

11.4. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о департаменте культуры администрации Владимирской области, и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия 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 со статьями54, 55 ТК РФ.

11.5. 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.

11.6. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требо­ваний, Стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых конфликтов и применение крайней меры их разрешения - забастовки.В случае возникновения неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, и в случае, если Профсоюзом принимается решение о проведении забастовки, Профсоюз информирует департамент культуры о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

11.7. 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 Владимирской области.

11.8. Промежуточные результаты выполнения настоящего Соглашения регулярно освещаются в средствах массовой информации. Итоги выполнения Соглашения рассматриваются не реже 1 раза в год на заседании коллегии департамента культуры и президиума обкома профсоюза, информация о выполнении Соглашения регулярно направляется в подведомственные организации, государственные и муниципальные учреждения, в администрацию Владимирской области и Профобъединение.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Директор департамента культурыадминистрации Владимирскойобласти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.М. Бирюкова«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.М.П. |   | Председатель Владимирскойобластной организацииРоссийского профсоюзаработников культуры \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.И. Нефеденко«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.М.П. |