

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.Настоящее Отраслевое соглашение по учреждениям культуры (далее − учреждения), находящимся в ведении отдела культуры администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края на 2019 – 2022 годы (далее соответственно – Соглашение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере культуры и устанавливающим общие условия оплаты труда, содействия занятости, охраны труда и здоровья, минимальных гарантий, компенсаций и льгот работникам учреждений и не ограничивает права органов местного самоуправления, органов, осуществляющих управление в сфере культуры в муниципальных образованиях в расширении льгот, гарантий.

2. Соглашение по учреждениям, находящимся в ведении отдела культуры администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края, заключено на районном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом Отраслевого соглашения между Министерством культуры и Российским профсоюзом работников культуры, отраслевым соглашением между министерством культуры Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией Российского профсоюза работников культуры на 2019-2022 годы, Соглашением между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» на 2019 – 2022 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений и иных организаций, находящихся в ведении отдела культуры администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края.

3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Отраслевое соглашение, коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

4. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- работники учреждений культуры, подведомственных и находящихся в пределах компетенции отдела культуры администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края (далее – работники) в лице их полномочного представителя — Кочубеевской районной организации Российского профсоюза работников культуры (далее по тексту — районная организация Профсоюза);

- работодатели учреждений культуры в лице их представителя — отдела культуры администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края (далее — отдел культуры АКМР СК).

5. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет отдел культуры АКМР СК.

В учреждениях, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на расчетный счет Профсоюза денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

6. Стороны договорились о том, что:

6.1. Районная и первичные профсоюзные организации, в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

6.2. В тех случаях, когда на работников учреждений, в установленном порядке, одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

6.3. Законы Ставропольского края, другие нормативные правовые акты Ставропольского края, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

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

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

Принятые изменения и дополнения в Соглашение оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является его неотъемлемой частью, и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

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

6.7. В случае реорганизации (изменение правового статуса) сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

7. Ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению, внесению изменений и дополнений в Соглашение, организации контроля над его выполнением и подведению итогов; толкованию и разъяснению его положений, а также рассмотрению конфликтных ситуаций и разногласий по коллективным договорам (соглашениям), заключенным на его основе, возлагаются на Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), образуемую приказом руководителя отдела культуры АКМР СК и постановлением президиума райкома профсоюза работников культуры.

Стороны договорились, что все не урегулированные предложения, не внесенные в Соглашение, могут быть включены в протокол разногласий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

8. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения отрасли культуры Кочубеевского района Ставропольского края, необходимую для реализации настоящего Соглашения.

9. В течение одного календарного месяца со дня подписания настоящего Соглашения отдел культуры АКМР СК доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных учреждений, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на официальном сайте отдела культуры АКМР СК в двухнедельный срок с даты его подписания.

10. Настоящее Соглашение вступает в силу с 15 марта 2019 года и действует по 14 марта 2022 года, вступление Соглашения в силу не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты сторонами не позднее 15 декабря 2021 года.

По взаимному согласию стороны могут продлить действие Соглашения в соответствии с трудовым законодательством.

11. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

## ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ

## РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

12. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений и необходимость улучшения положения их работников, стороны договорились:

12.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Соглашением обязательства и договорённости.

12.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на отраслевом уровне, оказывать содействие в развитии социального партнерства на районном уровне.

12.3. Способствовать повышению качества, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности их работников на рынке труда при реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 24 декабря 2014 года № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики», Закона Ставропольского края от 8 апреля 2010г. №19-кз «О некоторых вопросах в области культуры в Ставропольском крае».

12.4. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнёрства в отрасли на районном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля над ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

Отраслевая комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего Соглашения.

12.5. Определять совместным решением сторон состав Отраслевой комиссии и формировать её на основе соблюдения принципов равноправия сторон и полномочности их представителей. Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Соглашения.

12.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

12.7. Предоставлять краевой и районной организации Профсоюза по её запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности; средствах, централизуемых для установления руководителям учреждений выплат стимулирующего характера, а также средствах, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

12.8. Предоставлять возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаний, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере культуры и других мероприятиях.

12.9. Включать районную организацию Профсоюза в перечень учреждений для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников культуры.

Органам местного самоуправления, отделу культуры АКМР СК, руководителям учреждений при принятии приказов, распоряжений, других ведомственных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывать положения данного Соглашения.

Профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

12.10. Взаимно обеспечивать представителям сторон возможность принимать участие на всех уровнях в рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

12.11. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждений; изменения типа существующего учреждения, принимаются совместно с соответствующими профсоюзными органами; аттестация работников проводится при участии представителей соответствующих профсоюзных органов в составе соответствующих аттестационных комиссий.

12.12. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности учреждений, в том числе в целях осуществления рейтинга учреждений, подведомственных отделу культуры АКМР СК, органам местного самоуправления, учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

12.13. При подготовке материалов к награждению работодателей государственными и ведомственными наградами учитывать наличие коллективного договора, его успешное выполнение и соблюдение условий Соглашения.

12.14. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в учреждениях:

- проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в учреждениях;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

- развитие творческой активности молодёжи;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- активизация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

12.15. Рекомендуется при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи и обучающихся, содержащие в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;

закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в учреждениях;

- осуществлению дополнительного профессионального образования для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами (компенсационные выплаты);

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающимся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

12.16. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему Соглашению или в связи с ним, разрешаются путём переговоров и по согласованию сторон.

## ОБЯЗАННОСТИСТОРОН

**В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

13. Руководствуясь принципами социального партнёрства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учёте интересов, стороны обязуются:

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

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

13.3. При осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации учреждений, проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

14. Стороны подтверждают:

штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя этого учреждения;

численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объёмов работ учреждения;

при принятии решения об изменении правового статуса, типа учреждения учитывать мнение коллективов работников или, по их поручению, профсоюзных органов, не допуская ухудшения условий труда работников.

15. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

15.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

15.2. Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

15.3.Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый, так и на определённый срок, но не более пяти лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределённый срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

15.4. С руководителями учреждений трудовой договор заключается на срок до 5 лет (ст. 59 ТК РФ), устанавливаемый Уставом учреждения.

15.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, с учетом типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения (постановление Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329), примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения Ставропольского края (муниципального учреждения муниципального образования Ставропольского края).

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

15.6.При приёме на работу, кроме случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для:

многодетных матерей (отцов);

бывших работников учреждений, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение 2-х лет после увольнения;

в других случаях, предусмотренных Соглашением или коллективными договорами учреждений.

15.7.Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (в том числе при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

15.8. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

16. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, содержащих, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников учреждений, а также руководителей и специалистов высшего образования и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются трудовые (должностные) обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

своевременно и в полном объёме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учёта в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ставропольскому краю.

17. Каждый работник учреждения независимо от занимаемой им должности, рабочего места при осуществлении своих должностных (трудовых) обязанностей призван:

исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне трудовые обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы учреждения;

соблюдать кодекс профессиональной этики работников учреждений Ставропольского края, нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с коллегами, быть доступным, открытым и доброжелательным;

соблюдать культуру речи и не допускать использования ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;

дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;

исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных (трудовых) обязанностей;

придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

18. Рекомендуется предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками:

выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора;

преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с получением образования (среднего профессионального или высшего), независимо от того, за чей счёт они обучаются; работников, проработавших в учреждениях отрасли культуры свыше 10 лет; работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работников, имеющих детей в возрасте до 18лет.

## В ОБЛАСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА,

## НОРМ ТРУДА

19. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:

19.1. Система оплаты труда работников учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Ставропольского края, Кочубеевского района, содержащими нормы трудового права, а также Положением о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кочубеевского муниципального района Ставропольского края, утвержденным Решением Совета Кочубеевского муниципального района Ставропольского края от 23.03.2017 года №312, постановлением администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края от 08 апреля 2014 года №496 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников учреждений культуры и учреждений, по виду экономической деятельности «Образование», Кочубеевского муниципального района Ставропольского края», постановлением администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края от 08 апреля 2014 года №497 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда административно-управленческого персонала учреждений культуры и учреждений, по виду экономической деятельности «Образование», Кочубеевского муниципального района Ставропольского края», постановлением администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края от 23 ноября 2015 года №1482 «Об утверждении Примерного перечня показателей эффективности деятельности учреждений культуры Кочубеевского муниципального района Ставропольского края, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» (далее – Примерное положение об оплате труда).

19.2. Считают приоритетным направлением – оплату труда работников учреждений, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края, нормативными правовыми актами Кочубеевского района.

19.3. При определении объёмов финансирования отрасли культуры Кочубеевского района и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений учитывать Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов, на очередной год, разрабатываемые Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

19.4. В соответствии с Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденным распоряжением Правительства Ставропольского края от 27 марта 2013 г. № 79-рп, (с изменениями от 10 июля 2013 года №235-рп, от 16 мая 2014 года №167-рп, от 12 мая 2015 года №120-рп), принимают меры по обеспечению поэтапного роста оплаты труда работников учреждений культуры.

20. Стороны договорились о нижеследующем:

20.1. Оплату труда работников производить в соответствии с принятыми в учреждениях Положениями об оплате труда, согласованными с первичными профсоюзными организациями, разработанными с учётом Примерного положения об оплате труда и согласованными с районной организацией Профсоюза.

20.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников списочного состава (без учёта руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) учреждений установить в кратности от 1 до 5.

20.3. До установления Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников отрасли минимальный гарантированный уровень оплаты труда для каждой профессиональной квалификационной группы устанавливается в соответствии с приложением № 1 к Соглашению.

20.4. При проведении мероприятий по реорганизации или изменению типа учреждений сохранять уровень заработной платы и социальных гарантий работников, действовавших до начала проведения таких мероприятий.

20.5. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

20.6. Заработная плата работникам учреждений выплачивается в строгом соответствии с требованиями статьи 136 ТК РФ не реже, чем каждые полмесяца, в установленные для каждой организации сроки, в день, определённый правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

20.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к окладам в соответствии с Положением об оплате труда. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

21. Стороны договорились, рекомендовать работодателям создавать условия для оплаты труда работникам на основе «эффективного контракта».

22. При введении «эффективного контракта» при согласии работника заключить в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации должностных (трудовых) обязанностей, условий оплаты труда, показателей и критериев эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также мер социальной поддержки.

23. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

24. Работодатели обеспечивают выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже 1/100 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

25. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

26. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений с указанием в коллективном договоре конкретного процента. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, которые устанавливаются руководителем данного учреждения.

27. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчётных листках каждого работника суммы начисленных страховых взносов за соответствующий период.

28. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им оплаты отпуска.

29. В случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения в размере, определенном законодательством Ставропольского края.

30. Системы оплаты труда, виды компенсационных, стимулирующих выплат (в том числе премий и иных вознаграждений), условия и порядок их назначения фиксируются в Положениях об оплате труда работников учреждений культуры Кочубеевского района, принимаемых по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

30.1. Работодатели по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

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

30.1.2. Производят доплату педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей:

- за руководство отделением;

- за руководство большим творческим коллективом и т.д.

30.1.3. Предусматривают в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет при стаже работы:

от 1 до 3 лет — в размере 5 процентов от должностного оклада;

от 3 до 10 лет — в размере 10 процентов от должностного оклада;

свыше 15 лет — в размере 15 процентов от должностного оклада;

- ежемесячной надбавки в размере 50 процентов от должностного оклада работникам учреждений культуры и искусства, имеющим почетные звания «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», а также награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры и искусства, звание «Народный коллектив» - 30%;

- ежемесячной надбавки в размере 25 процентов от должностного оклада работникам, работающим в сельской местности.

Отделу культуры АКМР СК совместно с районной организацией Профсоюза добиваться установления, в том числе решениями органов местного самоуправления Кочубеевского муниципального района Ставропольского края соответствующих гарантий работникам муниципальных учреждений культуры:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников, профессиям рабочих с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников. Установление доли постоянной части заработной платы в виде окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы на уровне не менее 50 процентов в структуре заработной платы работников учреждений;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год), если иное не установлено правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, Кочубеевского района;

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

установления в соответствии с п.5.3 Приложения 2 к приказу Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 педагогической нагрузки.

31.1. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

31.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере не более 2 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

награждении наградами Ставропольского края;

награждении ведомственными наградами Министерства;

награждении Почётной грамотой Российского профсоюза работников культуры.

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

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

31.4.Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель вправе устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда в локальных нормативных актах с учетом мнения Профсоюза.

31.5.При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, представляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

31.6.Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

31.7.Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) (устанавливаемой локальными нормативными актами учреждений с учётом типовых норм труда, установленных соответствующими федеральными органами исполнительной власти), сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Нормы убираемой площади для уборщиков служебных помещений за одну ставку устанавливается локальным правовым актом учреждения.

31.8. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, в том числе внебюджетных, закрепляются в коллективных договорах, соглашениях и регулируются Положением об оплате труда работников и (или) Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера и не должны быть ниже 30 % средств, предусмотренных на оплату труда учреждению.

32.Экономия фонда оплаты труда может использоваться, в соответствии с Положением об оплате труда работников, на оказание материальной помощи работникам в случаях:

смерти работника или его близких родственников;

возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

в иных случаях по ходатайству первичной профсоюзной организации учреждения.

33.В целях повышения социального статуса работника культуры, престижа и мотивации его труда стороны совместно добиваются:

33.1.Выполнения этапов Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы Ставропольского края, направленные на повышение эффективности сферы культуры Ставропольского края», утвержденного распоряжение Правительства Ставропольского края от 27 марта 2013 г. №79-рп.

33.2.Введения стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы всем категориям работников учреждений.

33.3.Ежегодной индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном

трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Ставропольского края, Кочубеевского района на основании утвержденных бюджетных средств, направленных на фонд оплаты труда.

33.3.1.Поддержки молодых кадров путем внедрения в положения об оплате труда механизмов стимулирования труда молодых специалистов в течение первых трёх лет работы - производить ежемесячную доплату из стимулирующего фонда в размере 5%.

33.4. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников отрасли (далее – педработники) исходят из следующего:

33.4.1. В случае уменьшения у педагогических работников дополнительного образования детей в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата, не менее одной ставки, в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы заставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

33.4.2. Педработники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

33.4.3. Оплата труда педработников отрасли в период отмены занятий (образовательного процесса) или работы в учреждении по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена занятий (образовательного процесса), работы.

33.4.4.В целях материальной поддержки педработников, у которых в период:

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со статьей 335 ТКРФ;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, если истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу, или в случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педработника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающих данное основание.

33.4.5.Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учётом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

возобновления работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения или выходом на пенсию, независимо от её вида;

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со статьей 335 ТКРФ;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории, и копии документов, подтверждающих данные основания.

34.Стороны договорились:

34.1.Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

34.2.Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

34.3.Совершенствовать критерии оценки качества деятельности работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

34.4.Согласовывать проекты нормативных правовых актов, предусматривающих введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждений, финансируемых из краевого, муниципального бюджетов, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда.

35.Работодатели сохраняют за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

36.В целях недопущения нарушений в оплате труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы производить оплату труда при выполнении обязанностей отсутствующих работников с учётом уровня квалификации замещающего работника.

36.1.В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

37.Ежегодно анализировать реализацию Плана мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», в части социально-экономического положения работников отрасли, уровня их оплаты труда и условий жизни.

38.Рекомендовать отделу культуры АКМР СК, образовательным учреждениям культуры:

не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам, за исключением случаев аварийного состояния здания и угрозы жизни обучающихся;

предусматривать в коллективных договорах направление до 50 % средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оплату труда с начислениями. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных услуг, согласовывается с первичной профсоюзной организацией и является приложением к коллективному договору;

с целью поддержки молодых педагогических кадров рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в Положениях об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической работы;

считать обязательным следующий критерий оценки эффективности деятельности руководителей учреждений при распределении им выплат стимулирующего характера:

- уровень социального партнерства, расширение социальных гарантий работников учреждения через коллективный договор;

-наличие социального партнера в виде первичной профсоюзной организации;

- наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией;

- участие учреждения в конкурсах «Лучший коллективный договор организации».

39. Отдел культуры АКМР СК признает право районной организации Профсоюза, профсоюзных органов учреждений на заключение коллективных договоров, а также на контроль над исполнением обязательств работодателя, предусмотренных данным Соглашением и коллективными договорами, контроль над перечислением страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, над расходованием средств Фонда социального страхования Российской Федерации, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности учреждений культуры в части реализации Соглашения.

## V. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

41.1.Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждениях определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с работником.

41.2.Продолжительность ежедневной работы должностей творческих работников учреждений кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 242 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театральных и концертных организаций и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

42.3.Норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников в образовательных учреждениях устанавливается сокращенная, не более 36 часов в неделю (при ставке 18 часов), но при производственной необходимости количество часов может быть увеличено с письменного согласия работника.

41.4.Стороны пришли к соглашению, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников учреждений кинематографии, театров, театральных и концертных организаций осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, концертных организаций и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

42.Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

42.1.Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

43.При выездных спектаклях, концертах, проводимых вне черты места, где находится стационар (база) учреждения, время, затрачиваемое работниками на переезды в оба конца, засчитывается в рабочее время с момента прибытия на сборный пункт к назначенному времени для выезда в то место, где назначен спектакль, концерт, и продолжительность самого мероприятия. Кроме того, в рабочее время засчитываются часы, затраченные на ожидание в связи с задержкой объявленного мероприятия.

44.В учреждениях дополнительного образования при составлении учебных планов должны соблюдаться требования Приказа Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» (в редакции Приказов Министерства образования и науки России от 22 января 2014 года №31, от 15 декабря 2014 года №1580 .

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений, с привлечением педработников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

44.1.Во время осенних, зимних, весенних каникул работодатель образовательного учреждения вправе предоставлять педагогам свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

44.2.Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По письменному заявлению работника и по соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

44.3.Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

44.4.Работникам с ненормированным рабочим днём, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, утвержденными Постановлением Правительства Ставропольского края от 4 апреля 2003 г. № 63-п «О правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ставропольского края».

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

44.5.Учреждение с учётом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счёт имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Работникам учреждений рекомендуется предоставлять дополнительные отпуска сверх установленных законодательством с сохранением заработной платы в пределах утверждённого фонда оплаты труда:

родителям, имеющим детей в возрасте с 6 до10 лет–1сентября;

в день юбилея – 50, 55 и 60 лет – 1день;

председателям первичных профсоюзных организаций – до 3 календарных дней за общественную работу.

44.6.Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение.

44.7.Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой или без оплаты).

44.8.В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания в оборудованных комнатах для приёма пищи, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

44.9.Время участия в законной забастовке, организованной Профсоюзом, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

44.10.Педагогические работники образовательного учреждения культуры, не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности, имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТКРФ).

44.11. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценки условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

## VI. В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

**И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

45.В целях обеспечения гарантий конституционного права граждан на труд и экологическую безопасность в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в учреждениях, подведомственных отделу культуры АКМР СК, стороны приняли на себя следующие обязательства:

45.1. Отдел культуры АКМР СК, органы местного самоуправления:

45.1.1.Содержит в своём штате специалиста по охране труда, осуществляющего ведомственный контроль над состоянием условий и охраны труда в подведомственных учреждениях.

45.1.2. Осуществляет контроль и координирует деятельность учреждений по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

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

45.1.4. Способствует прохождению курсового обучения и аттестации знаний норм, правил по охране труда, пожарной безопасности руководителей подведомственных учреждений в соответствии с законодательством РФ и Ставропольского края, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края.

45.1.5. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждений и несчастных случаев с работниками, обобщает государственную отчетность за истекший год для последующего рассмотрения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

45.1.6. Информирует Профсоюз о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение обязательных медосмотров, на компенсацию за работу во вредных условиях труда, на проведение специальной оценки условий труда в подведомственных учреждениях.

45.1.7. Содействует развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в учреждениях района, в участии в смотрах-конкурсах по охране труда, в оказании практической помощи учреждениям отрасли в выполнении трудового законодательства по охране труда.

45.1.8.В соответствии со статьёй 226 ТК РФ закладывает в бюджет учреждений расходы на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2 % от общей суммы затрат учреждения на производство услуг.

45.1.9.При разработке проекта районного бюджета в сфере «Культура» на очередной финансовый год предусматривает:

затраты на мероприятия по охране труда;

затраты на проведение обязательных периодических бесплатных медицинских обследований работников культуры;

затраты на проведение специальной оценки условий труда.

45.1.10.Осуществляет контроль и требует от подведомственных учреждений обеспечения работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими, моющими и дезинфицирующими средствами.

46.Работодатель:

46.1.В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля над их выполнением работодателем создаёт службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, проводит Дни охраны труда; изготавливает стенды по охране труда.

46.2.Принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда. Организует проведение специальной оценки условий труда в сроки, определённые коллективным договором учреждения, но не реже одного раза в пять лет. Учитывает и выплачивает по результатам спецоценки компенсацию работникам за работу во вредных условиях труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 ТКРФ).

46.3.Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 ТК РФ), проведение обучения безопасным приёмам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

46.3.1.Принимает необходимые меры:

по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии со ст.227-231 ТК РФ.

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

46.3.3.При организации концертов следит за соблюдением допустимого температурного предела на концертной, сценической площадке согласно санитарным нормам – не ниже температуры воздуха +16оС.

46.3.4.Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

46.3.5.Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля над соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

46.4.Ежегодно в ноябре (до составления расшифровки к смете на новый календарный, финансовый год) заключает Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

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

46.6.Принимает меры материального стимулирования уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов за проведение работы в учреждениях в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда.

46.7.Бесплатно обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальности защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленным порядке, по установленным нормам, а также предоставляет иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством (ст. 212 ТК РФ).

46.8.Организует коллектив на участие в конкурсах: «Лучший уполномоченный по охране труда».

47.1.Стороны договорились:

47.1.1.Оказывать консультативно-методическую помощь в вопросах организации работы по охране учреждениям культуры Кочубеевского района, обеспечивать координацию совместной деятельности в этой области.

47.1.2.Обеспечивать реализацию организациям культуры следующих положений:

создание в учреждениях численностью более 10 работников комитетов (комиссий) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации;

создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в каждом учреждении с численностью 50 и более работников.

47.1.3.Обеспечивать в учреждениях отрасли, в лице их руководителей и комиссий по социальному страхованию, подачу заявок в отделение Фонда социального страхования РФ на возврат 20% сумм от страховых взносов «на обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний» и использование этих средств на мероприятия по охране труда.

47.1.4.Рекомендовать включать в коллективные договоры учреждений выплаты единовременного пособия работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

47.2.Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в учреждении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченным в выполнении возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда.

47.3.Уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля в области охраны труда предоставляется не менее 2 часов в неделю с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, а также дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 2 календарных дней.

47.4.Профсоюзный комитет и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда постоянно осуществляют контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссии по расследованию причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования по приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

47.5.Районная организация Профсоюза в области охраны труда:

47.5.1.Организует в учреждениях общественный контроль над соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда через соответствующие комиссии и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

47.5.2.Проводит обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда, трудового законодательства и оказывает практическую помощь в осуществлении общественного контроля над выполнением ежегодных соглашений по охране труда в организациях.

47.5.3.Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза и организует их работу.

47.5.4.Доводит до первичных профсоюзных организаций учреждений Информационный бюллетень краевой организации профсоюза с методическими материалами по вопросам охраны труда.

47.5.5.Оказывает консультативную помощь работникам по вопросам условий охраны труда, по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, а также при получении травм в результате несчастных случаев на производстве.

47.5.6.Способствует осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда и снижение производственного травматизма.

47.5.7.Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

47.5.8.При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный орган вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

47.5.9.Проводят акции «Добровольное и конфиденциальное консультиро­вание и тестирование на ВИЧ/СПИД на рабочих местах» с применением мето­да экспресс-тестирования на ВЙЧ/СПИД.

47.5.10.Принимают меры по недопущению дискриминации и стигматиза­ции работников, инфицированных ВИЧ.

## VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ,

## ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

48.Стороны договорились обеспечивать проведение государственной политики занятости в соответствии с краевым отраслевым Соглашением.

48.1.1.Содействовать проведению государственной политики в области занятости трудоустройства выпускников образовательных учреждений среднего профессионального образования, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координировать работу организаций и учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

48.1.2.Анализировать кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных учреждений, обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников. Координировать деятельность учреждений, направленную на развитие кадрового потенциала сферы культуры.

48.1.3.Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса работников культуры, качества кадрового потенциала учреждений, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников отрасли.

48.1.4.При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство высвобождаемых работников. Принимать меры в целях сохранения социально-трудовых прав работников и гарантий профсоюзной деятельности в условиях аутсорсинга и (или) аутстаффинга.

48.2.Стороныдоговорились:

48.2.1.Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждений.

48.2.2.Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном (не менее чем за 3 месяца) и в полном объёме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников учреждения одновременно в течение 30 календарных дней:

25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;

20–24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;

15–19 человек при численности работающих от 300 до500 человек;

5 % от общей численности работающих в учреждении.

Более высокие требования к критериям массового высвобождения работающих определяются в коллективных договорах учреждений Кочубеевского района.

48.2.3.Для сохранения кадрового потенциала и рабочих мест в учреждениях Кочубеевского района в условиях финансового кризиса использовать следующие меры:

временный отказ от введения совмещения профессий;

временное ограничение на приём работников с одновременным сокращением вакансий;

предоставление по просьбе работников (по личному заявлению) отпусков без сохранения заработной платы;

установление режима неполного рабочего времени для самостоятельного поиска работниками работы.

48.2.4.Содействовать проведению краевых конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, специалистов, педагогов дополнительного образования и др.

48.2.5.Содействовать созданию советов молодых специалистов, с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

48.2.6.Предоставлять работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности или штата работников учреждения, возможность переобучения новым профессиям, а также оплачиваемое время (не менее 4 часов в неделю) для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора.

48.3.В случае реорганизации юридического лица в форме выделения и разделения, вновь образуемые юридические лица сохраняют уровень заработной платы и социальных гарантий, предусмотренных действующим на момент реорганизации коллективным договором.

48.4.С целью закрепления кадров на производстве направить усилия на восстановление наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта.

48.5.Стороны подтверждают:

48.5.1.Направление работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, в порядке и сроки, установленные законодательством.

48.5.2.Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Основанием для изменения обязанностей работника является соглашение между работником и работодателем об изменении условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

48.5.3.Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

48.5.4.Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения определяется коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

48.5.5.В целях защиты прав работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации учреждения, в котором работает данный работник.

48.5.6.Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличие государственных наград по профилю деятельности, полученных за достижения в труде за последние десять лет;

- получение ведомственных наград Министерства культуры Российской Федерации и Министерств образования и науки Российской Федерации, в том числе совместной Почетной грамоты Министерства культуры РФ и РПРК за последние десять лет;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на международном, всероссийском, краевом уровнях, Гран-при за последние пять лет;

- наличие наград Ставропольского края:

звание «Почетный гражданин Ставропольского края», звание «Почетный работник культуры Ставропольского края», звание «Почетный деятель искусств Ставропольского края», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд»;

Почётная грамота Губернатора Ставропольского края, Почётная грамота Думы Ставропольского края, Почётная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере культуры за последние пять лет;

- наличия учёной степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

48.5.7.Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

48.6.Работодатели обязуются:

а) представлять в первичные профсоюзные организации для согласования в письменной форме проекты приказов о сокращении численности или штатов не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Моментом начала проведения соответствующих мероприятий необходимо считать дату направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата (ч. 2 ст. 180 ТКРФ);

б) не допускать необоснованного сокращения штатов, необоснованного установления для работников режима неполной рабочей недели;

в) при сокращении штата учреждения оказывать содействие в трудоустройстве увольняемых работников предпенсионного возраста (за 2 года до установления срока пенсии); матерей-одиночек; женщин, имеющих детей до 8 лет; родителей, воспитывающих детей-инвалидов, а также имеющих 3-х и более детей).

48.7.Первичные профсоюзные организации обязуются:

48.7.1.Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

48.7.2.Осуществлять контроль над соблюдением работодателям и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

48.7.3.Предоставлять членам профсоюза правовую помощь в защите их трудовых, экономических, социальных прав и интересов.

48.7.4.Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации и реформировании, по социальной и трудовой адаптации работников учреждений и оказанию им психологической поддержки:

а) разъяснить работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в условиях реорганизации учреждения;

б) содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных учреждениях;

в) содействовать принятию высвобождаемыми работниками учреждений решений о возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

48.8.Стороныподтверждают:

48.8.1.В целях защиты прав работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации учреждения, в котором работает данный работник.

48.8.2.По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или по другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

48.8.3.В отношении работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия не вправе принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности работника подготовлено положительное экспертное заключение.

48.9.Содействовать и оказывать методическую, финансовую помощь при участии в территориальных, краевых конкурсах мастерства «Лучший по профессии», «Лучший коллективный договор», «Лучшая профсоюзная организация», «Лучший профсоюзный лидер».

## VIII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

49.Стороны Соглашения обязуются:

49.1.Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Соглашением гарантий и мер социальной поддержки работникам и членам их семей и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров в учреждениях, улучшающих положение работников и устанавливающих более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством.

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

49.3.Работодатели обеспечивают:

49.3.1.Выполнение Закона Ставропольского края от 01 августа 2005 № 42-кз «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности» и нормативных актов органов местного самоуправления муниципальных образований Ставропольского края, принятых во исполнение указанного Закона, по вопросу фактического предоставления мер социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения работающим в отрасли.

49.3.2.Условия для обеспечения жилыми помещениями работников культуры, состоящих на учете, нуждающихся в улучшении жилищных условий, в том числе с долевым участием из бюджетов края и муниципалитетов.

49.4.Стороны содействуют созданию на различных уровнях советов молодых специалистов с целью привлечения внимания к проблемам молодежи и обеспечения взаимодействия с государственными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых работников.

49.5.Проводят согласованную политику в области развития культуры, организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей.

49.6.Способствуют награждению государственными наградами Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Министерства, присвоению почетных званий Российской Федерации за особые заслуги в области культуры и искусства, воспитании и подготовке творческих кадров, большой вклад в развитие культуры Российской Федерации и Ставропольского края, а также профсоюзными наградами.

49.7.Сторонырекомендуют:

49.7.1.В коллективных договорах предусматривать направление до 5 % средств, полученных от добровольных пожертвований и иной приносящей доход деятельности, на оказание медицинской и социальной помощи сотрудникам организаций и проведение культурно-массовых мероприятий.

49.7.2.Производить увольнения членов профсоюза по инициативе администрации учреждений во всех случаях по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

49.7.3.Премирование работников производить по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

49.8.Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первые годы их работы в учреждении, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенными коллективными договорами;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- предоставлению единовременной денежной выплаты или иных мер стимулирования молодых работников;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- развитию творческой активности молодежи.

49.9. Работодатель обязуется:

49.9.1. Обеспечить обязательное социальное и обязательное пенсионное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

49.9.2.Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд, а также и другие социальные фонды.

49.10.Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и материнства:

49.10.1.Женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТКРФ).

49.10.2. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливать 36-часовую рабочую неделю в учреждениях, находящихся в сельской местности. При этом заработную плату выплачивать в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40часов). При суммированном учёте оплату за эти часы производить по итогам работы за месяц.

49.10.3.Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

Оплату каждого дополнительного выходного дня производить в размере среднего заработка в порядке, определенном законодательством Российской Федерации РФ (ст. 262 ТК РФ).

49.10.4.При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохранять средний заработок по месту работы (ст. 254 ТКРФ).

49.10.5.По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на её попечении, или лица, осуществлявшего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплату труда в этих случаях производить пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объёма работ (ст. 93 ТКРФ).

49.10.6. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

49.11.Работодатели обеспечивают социальную защиту молодёжи; создают необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

Работодатели обязуются:

49.11.1. Совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров.

49.11.2.Утверждать в учреждениях Положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками.

49.11.3. Предоставлять молодым работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

49.12.Районная организация Профсоюза:

49.12.1. Оказывает по решению Президиума крайкома профсоюза из фонда «Солидарность» материальную помощь работникам культуры в связи со стихийными бедствиями, чрезвычайными обстоятельствами; способствует оздоровлению работников культуры членов профсоюза в профсоюзных санаториях с 20-процентной скидкой от общей стоимости путевки.

49.12.2. Организует для профсоюзных лидеров, членов профсоюза и их семей поездки на море с частичной оплатой стоимости отдыха, Дни здоровья с выездом на горячий источник.

49.12.3. Участвует в районных, краевых конкурсах «Лучший по профессии».

49.13.Отдел культуры АКМР СК и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях:

* выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, организации культурно-массовой работы;
* обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению дополнительных средств из внебюджетных средств учреждений на оздоровление работников, обучающихся;
* обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости;
* исполнение Федерального закона от 30 апреля 2008 г. №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;
* выплату единовременного денежного вознаграждения работникам при выходе на пенсию в размере средней месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

49.14. Отдел культуры АКМР СК при подготовке предложений к проекту бюджета Кочубеевского района на очередной финансовый год и плановый период учитывает объем средств, необходимых для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников учреждений за счет средств районного бюджета.

## IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ

## ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,

## ВЫБОРНЫХ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗА

50. Стороны в целях развития социального партнерства в сфере культуры Кочубеевского района признали необходимым:

50.1.Права и гарантии деятельности районных и первичных профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов определять ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Российского профсоюза работников культуры и реализовать с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, федерального отраслевого Соглашения, краевого Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополья, настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций, учреждений.

50.1.1. Создать на муниципальном уровне отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению соглашений, внесению в них дополнений и изменений с учетом настоящего Соглашения, обеспечения постоянного контроля над ходом выполнения соглашения (далее – Отраслевая комиссия).

50.1.2. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения на заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения, его выполнения, предоставления друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

50.1.3. Предоставлять Отраслевой комиссии районной организации Профсоюза информацию о вносимых в органы местного самоуправления проектах нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и социальные гарантии для работников культуры для предварительного согласования.

50.1.4. Обеспечивать представителям первичных профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в учреждениях для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, получения информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, по вопросам оплаты, охраны труда, занятости и другим социальным вопросам, по выполнению коллективных договоров и настоящего Соглашения.

50.1.5. Содействовать созданию первичных профсоюзных организаций в учреждениях, где они еще не созданы, способствовать развитию коллективно-договорных отношений с краевой организацией профсоюза на всех уровнях социального партнерства, а также в пределах своей компетенции оказывать поддержку Профсоюзу в деятельности по реализации его основных уставных целей и задач.

50.2.Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

50.2.1.Строить с выборным профсоюзным органом (профсоюзным комитетом) свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и другими законодательными актами.

50.2.2.Работодатель признает избранный профсоюзный орган полномочным представителем трудового коллектива членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников; содействия их занятости; ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля над его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

50.3.Работодатель оказывает содействие профсоюзному комитету в его уставной деятельности (ст. 377 ТКРФ).

50.3.1.В целях создания условий для деятельности профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

* соблюдать права Профсоюза, установленные настоящим Соглашением, коллективным договором и действующим законодательством;
* не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТКРФ).

50.3.2.Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету помещения для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счёт средств работодателя. Информация профсоюзного комитета размещается в доступном для всех работников месте – на профсоюзном стенде.

50.3.3.Работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, компьютер, а также осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета, расходными материалами.

50.3.4.Обеспечивать невмешательство в финансовую деятельность районной организации Профсоюза, вправо профсоюзных органов на уплату членских взносов в безналичной форме, в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Членские взносы в краевую организацию Профсоюза перечисляются с расчетного счета организации одновременно с выдачей банками средств на заработную плату, в соответствии с платежными поручениями учреждения.

50.3.5.Работодатель ежемесячно в дни выплаты заработной платы через бухгалтерию бесплатно перечисляет в соответствии с письменными заявлениями работников:

а) членские профсоюзные взносы в размере 1 % в соответствии с Уставом Профсоюза от заработной платы работников – членов профсоюза централизованно на счет Ставропольской краевой организации Российского профсоюза работников культуры:

текущий счёт 40703810960000100081

ИНН 2635040384, КПП 263401001

кор. счет 30101810907020000615

БИК 040702615

Ставропольское отделение № 5230 ПАО Сбербанк г.Ставрополь;

б) взносы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет представлять их интересы, в размере 1 % от заработной платы на тот же счет крайкома.

В случае задержки работодателем перечисления профсоюзных взносов начисляется пеня в размере 0,01% не перечисленной суммы за каждый день задержки.

50.4.Краевая организация профсоюза в соответствии с решением съезда Профсоюза и договором с первичной профсоюзной организацией о кассовом бухгалтерском обслуживании направляет первичной профсоюзной организации ее средства на деятельность профорганизации.

50.5.Работодатели обязаны:

50.5.1.Соблюдать права и гарантии первичных профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях культуры Кочубеевского района.

50.5.2.Заключать коллективные договоры в учреждениях культуры.

50.6.Работодатели:

50.6.1.Освобождают от основной работы с сохранением заработка членов профсоюза, входящих в состав выборных органов Профсоюза, уполномоченных Профсоюза по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

50.6.2.Освобождают от основной работы членов профсоюза, избранных делегатами для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, а также освобождают от основной работы членов профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий.

50.7. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзного комитета, внештатные правовые инспекторы труда, представители первичных профсоюзных организаций в создаваемых в учреждениях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами районного комитета Профсоюза, а также на работников учреждений, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений.

50.7.1.Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

50.7.2.Обязаны соблюдать гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов, ревизионной комиссии и не освобожденным от основной работы:

* невозможность вынесения дисциплинарного взыскания работникам, входящим в состав выборного органа Профсоюза и ревизионной комиссии, уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда без предварительного согласия выборного органа Профсоюза, контрольно-ревизионной комиссии, членами которых они являются; руководителям профсоюзных органов в подразделениях учреждения – без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной организации профсоюза; руководителям первичной организации профсоюза, профорганизаторам – без предварительного согласия вышестоящего органа Профсоюза;
* невозможность увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных органов Профсоюза, ревизионной комиссии, без предварительного согласия выборного органа Профсоюза, ревизионной комиссии;
* невозможность привлечения к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комиссиях по охране труда, перевода их на другую работу или увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной организации профсоюза.

50.7.3.Рассматривать по согласованию с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

* расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза;
* привлечение к сверхурочным работам;
* разделение рабочего времени на части;
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; очередность предоставления отпусков;
* утверждение положения по оплате труда;
* применение систем нормирования труда;
* массовые увольнения;
* установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
* создание комиссий по охране труда;
* составление графиков сменности;
* установление системы оплаты труда;
* установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные, иные особые условия труда;
* размеры повышения заработной платы в ночное время;
* снятие дисциплинарного взыскания по истечению 1 года со дня его применения;
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
* установление сроков выплаты заработной платы работников;
* другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

50.7.4.По согласованию с профсоюзным комитетом учреждения производить:

* распределение учебной нагрузки;
* утверждение режима работы учреждения, расписания занятий;
* распределение премиальных выплат;
* утверждение должностных обязанностей работников;
* утверждение графиков отпусков;
* принятие Положений о дополнительных отпусках;
* изменение условий труда.

50.7.5.Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливают не менее 10 процентов должностного оклада (ставки) заработной платы ежемесячные стимулирующие выплаты из стимулирующего фонда за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, работе с мероприятиями коллективного договора, другими локальными актами учреждения.

50.8.Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного вышестоящего профсоюзного органа признается значимой в деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работника, их аттестации, при конкурсном отборе на должность.

50.9.Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которое федеральным законом предусмотрено увольнение.

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

50.11.Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

51. Отдел культуры АКМР СК способствует и рекомендует:

51.1.Содействовать деятельности районной организации Профсоюза работников культуры, выборных профсоюзных органов, направленной на защиту трудовых прав работников культуры.

51.2.Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования, предложения профсоюзных органов и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

51.3. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в учреждениях культуры района.

51.4.Оказывать практическое и методическое содействие заключению районного отраслевого соглашения и коллективных договоров в учреждениях района.

## Х.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАЙОННОЙ

## ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

52. Не вмешивается и обеспечивает невмешательство профорганов в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

53. Представляет интересы членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выступать от их имени, в подписании и реализации настоящего Соглашения на условиях письменного уведомления и отчисления краевой организации Профсоюза 1% от своей заработной платы.

54.Осуществляет контроль над соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защищает социально-экономические права и интересы работников.

55.Осуществляет контроль над соблюдением сроков выплаты заработной платы.

56.Проводит мероприятия по заключению коллективных договоров и соглашений всех уровней.

57.Осуществляет контроль над выполнением обязательств коллективных договоров и соглашений.

58.Принимает меры по приведению условий коллективных договоров в соответствии с территориальным трехсторонним соглашением и настоящим Соглашением.

59.Оказывает практическую и консультативную помощь членам профсоюза в защите социально-трудовых прав и гарантий.

60.Инициирует создание комиссий по трудовым спорам в учреждениях и оказывает содействие работодателям и работникам в их создании.

61.Продолжает работу по восстановлению и созданию первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в члены профсоюза в учреждениях.

62.Участвует в реализации настоящего Соглашения.

63.Вносит предложения по совершенствованию законодательства о труде и о социальных гарантиях работников отрасли, участвует в проведении экспертизы краевых законопроектов и других нормативных актов края, района в области экономики, социальных вопросов и охраны труда, пенсионного обеспечения в пределах своей компетенции.

64.Способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах, сотрудничеству между представителями работодателей и работниками по вопросам, представляющим общий интерес, соблюдению и укреплению трудовой и технологической дисциплины.

65.Оказывает методическую, организационную и правовую помощь организациям Профсоюза, созданным в учреждениях.

66.Доводит до коллективов информационные сборники крайкома, методические рекомендации по основам правовых и экономических знаний, заключению коллективных договоров и другим вопросам.

67.Отстаивает при заключении соглашений, коллективных договоров интересы работников в части сохранения рабочих мест, создания необходимых условий для подготовки, переобучения и повышения квалификации работников, в том числе намечаемых к увольнению, предоставления высвобождаемым работникам льгот и компенсаций сверх установленных законодательством Российской Федерации.

68.Содействует улучшению условий труда, быта работников отрасли и их детей.

69.Соблюдает установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов) и осуществляет действия, препятствующие возникновению забастовки в период действия настоящего Соглашения, при условии его выполнения.

70.Осуществляет контроль над соблюдением социальных гарантий работников учреждений в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, мер социальной поддержки в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края, нормативными правовыми актами Кочубеевского района, настоящим Соглашением.

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

71.После подписания настоящего Соглашения отдел культуры АКМР СК и Профсоюз направляют его в Управление труда и социальной защиты населения администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края на уведомительную регистрацию.

72.Стороны Соглашения совместно публикуют его текст:

Отдел культуры АКМР СК – на официальном сайте отдела культуры в информационно-коммуникационной сети «Интернет»;

73.Соглашение направляется работодателям, делегировавшим полномочия на его подписание, в районную организацию Профсоюза, первичные профсоюзные организации, отделу культуры АКМР СК и органам местного самоуправления.

Работодатели и руководители первичных профсоюзных организаций обеспечивают ознакомление с Соглашением всех членов трудовых коллективов.

75.Стороны ежегодно разрабатывают комплекс мер по выполнению данного Соглашения и осуществляют постоянный контроль над его реализацией, информируя друг друга о своих действиях, касающихся финансирования учреждений, принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и законные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

76. Контроль над выполнением Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией, созданной сторонами. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения не реже одного раза в год и информирует о результатах работников отрасли.

77.В период действия Соглашения Профсоюз содействует урегулированию конфликтов всеми возможными способами и не организует забастовок по вопросам, отраженным в Соглашении, при условии их решения.

78.В случае если работодатели нарушают настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует отдел культуры АКМР СК о сложившейся ситуации. Стороны принимают меры по урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

79.Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на отдел культуры АКМР СК, на работодателей и выборные профсоюзные органы.

Приложение № 1

к отраслевому соглашению

между отделом культуры АКМР СК

и районной организацией Российского

профсоюза работников культуры

на 2019–2022 годы

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

**ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

Минимальные размеры окладов работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально- квалификационным группам (далее – ПКГ)

**1. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:**

Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций;

смотритель музейный;

ассистент номера в цирке;

контролер билетов 5200 рублей

**2. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:**

Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной;

репетитор по технике речи; суфлер;

артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кино-театры,

рестораны, кафе и танцевальные площадки;

организатор экскурсий;

руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; 6240 рублей

распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки,

руководитель музыкальной части дискотеки;

аккомпаниатор; культорганизатор;

ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера;

помощник режиссера; дрессировщик цирка; артист балета цирка;

контролер-посадчик аттракциона;

мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда.

**3. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры,**

**искусства и кинематографии ведущего звена»:**

Концертмейстер по классу вокала (балета);

лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова;

главный библиотекарь; главный библиограф;

помощник главного режиссера (главного дирижера,

главного балетмейстера, художественного руководителя),

заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример;

художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор;

художник по свету; художник-модельер театрального костюма;

художник-реставратор; художник-постановщик;

художник-фотограф; мастер-художник по созданию

и реставрации музыкальных инструментов;

репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-

концертмейстер; администратор (старший администратор);

заведующий аттракционом; библиотекарь;

библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения,

музея, научно-методического центра народного творчества,

дома народного творчества, центра народной культуры

(культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; 6750 рублей

Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея,

научно-методического центра народного творчества,

дома народного творчества, центра народной культуры

(культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;

лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета;

артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол;

артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического,

духового оркестров, оркестра народных инструментов;

артист оркестра ансамблей песни и танца; артист эстрадного оркестра (ансамбля);

артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива;

артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива;

артисты – концертные исполнители (всех жанров),

кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава;

репетитор цирковых номеров; хранитель фондов;

редактор (музыкальный редактор); специалист по

фольклору; специалист по жанрам творчества;

специалист по методике клубной работы; методист

по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление);

артист – воздушный гимнаст; артист спортивно акробатического жанра;

артист жанра «эквилибр»; артист жанра дрессуры животных;

артист жанра конной дрессуры; артист

жанра жонглирования; артист жанра иллюзии;

артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный

эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка;

специалист по учетно-хранительской документации;

специалист экспозиционного и выставочного отдела;

кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент

кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор

по репертуару.

Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии

Настройщики пианино и рояля, светооператор

**4. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего**

**состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:**

Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный

художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-

постановщик; главный дирижер; руководитель

литературно-драматургической части; заведующий

музыкальной частью; заведующий художественно-

постановочной частью, программой (коллектива)

цирка; заведующий отделом (сектором) библиотеки;

заведующий отделом (сектором) музея; заведующий

передвижной выставкой музея; заведующий 7020 рублей

отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной

лабораторией зоопарка; режиссер (дирижер,

балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер;

главный хранитель фондов; заведующий реставрационной

мастерской; заведующий отделом (сектором) дома

(дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-

методического центра народного творчества, дома

народного творчества, центра народной культуры

(культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;

заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов;

заведующий художественно-оформительской мастерской;

директор съемочной группы; директор творческого

коллектива, программы циркового конвейера;

режиссер массовых представлений; заведующий отделом

по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссер;

руководитель клубного формирования – любительского объединения,

студии, коллектива самодеятельного искусства,

клуба по интересам.

**Кочубеевская районная организация**

**Российского профсоюза работников культуры**

**Районная Отраслевая комиссия по регулированию**

**социально-трудовых отношений**

**ПРОТОКОЛ**

заседания районной Отраслевой комиссии

по регулированию социально-трудовых отношений

15.03.2019 г. с. Кочубеевское

Всего членов комиссии – 10 чел.

Присутствовало – 10

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

О принятии отраслевого Соглашения между отделом культуры администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края и Кочубеевской районной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2019-2022 годы.

**СЛУШАЛИ:** Черницову Валентину Ивановну

О принятии отраслевого Соглашения между отделом культуры администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края и Кочубеевской районной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2019-2022 годы.

**ПОСТАНОВИЛИ:**

1.Одобрить текст отраслевого Соглашения между отделом культуры администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края и Кочубеевской районной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2019-2022 годы.

2.Сторонам районной Отраслевой комиссии:

2.1.Подписать отраслевое Соглашение между отделом культуры администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края и Кочубеевской районной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2019-2022 годы.

2.2.Обеспечить выполнение отраслевого Соглашения между отделом культуры администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края и Кочубеевской районной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2019-2022 годы.

2.3.Ежегодно рассматривать итоги выполнения обязательств отраслевого Соглашения и принять меры по его выполнению.

Голосовали:

«За»: членов Комиссии со стороны Профсоюза5 человек

членов Комиссии со стороны Работодателя 5 человек

«Против»: членов Комиссии со стороны Профсоюза 0 человек

членов Комиссии со стороны Работодателя 0 человек

Решение принято.

Подписи сопредседателей комиссии:

Сопредседатель

Отраслевой комиссии О.А. Ионова

Сопредседатель

Отраслевой комиссии В.И. Черницова

Секретарь Г.Л. Лещенко

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о районной Отраслевой комиссии**

**по регулированию социально-трудовых отношений**

**1. Общие положения**

1.1. Районная Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнёрства в сфере культуры, созданная сторонами, заключившими Отраслевое соглашение (далее – Соглашение).

1.2. Состав Отраслевой комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей, количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон определяется на основе предложения сторон.

**2. Цели и задачи Отраслевой комиссии**

2.1. Основными целями Отраслевой комиссии являются:

– развитие системы социального партнёрства;

– согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли культуры Кочубеевского района Ставропольского края;

– регулирование социально-трудовых отношений в сфере культуры.

2.2. Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

– ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;

– урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;

– оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров учреждений культуры;

– недопущение ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников учреждений, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами, федеральным и областным отраслевым соглашениям по учреждениям культуры;

– обсуждение районных постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере культуры;

– согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

**3. Права Отраслевой комиссии**

3.1. Отраслевая комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

– координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях культуры;

– контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения;

– получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

– решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

– осуществлять контроль над выполнением своих решений.

**4. Организация деятельности Отраслевой комиссии**

4.1. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утверждённым планом работы, регламентом и с учётом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения Отраслевая комиссия образует постоянные и временные группы из представителей сторон.

4.3. Работу Отраслевой комиссии организуют председатели Отраслевой комиссии, избираемые сторонами Соглашения.

Секретарь ведет протокол заседаний, иные вопросы, связанные с работой Отраслевой комиссии.

4.4. Сопредседатель Отраслевой комиссии:

– обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

– председательствует на заседаниях Отраслевой комиссии;

– утверждает состав рабочих групп;

– подписывает регламент Отраслевой комиссии, план работы и решения Отраслевой комиссии.

4.5. Решение Отраслевой комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Соглашение.

4.6. Права и обязанности члена Отраслевой комиссии определяются регламентом Отраслевой комиссии.

4.7. Член Отраслевой комиссии вправе ознакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

**5. Срок полномочий Отраслевой комиссии**

5.1. Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Отраслевой комиссии.

# РЕГЛАМЕНТ

**районной Отраслевой комиссии по регулированию**

**социально-трудовых отношений**

Настоящий Регламент разработан с целью установления порядка организации работыОтраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли культуры Кочубеевского района Ставропольского края.

**I. Общие положения**

1. Деятельность Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли культуры Кочубеевского района Ставропольского края (в дальнейшем – Отраслевая комиссия) осуществляется на основе ст.35 ТК РФ, Закона Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства сфере труда» от 01.03.2007 г., решений Отраслевой комиссии – в форме заседаний представителей районной организации Российского профсоюза работников культуры и отдела культуры администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края, в форме консультаций, коллективных переговоров, согласования позиции сторон по основным направлениям социально-трудовых отношений в отрасли и принятия согласованных решений.

2. Состав Отраслевой комиссии формируется на основе предложения сторон и утверждается приказом отдела культуры администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края и постановлением президиума райкома Профсоюза. Заседания проводятся по мере необходимости, в соответствии с планом работы, поручениями и решениями коллегиальных органов отдела культуры и районной организации Профсоюза.

**II. Подготовка заседаний Отраслевой комиссии**

1. Проект повестки дня заседания Отраслевой комиссии формируется её членами, на основе плана работы Отраслевой комиссии.

2. По вопросам предлагаемой повестки дня заседания Отраслевой комиссии формируется проект решения, список лиц, приглашенных на заседание.

3. После внесения предложений по проекту повестки дня заседаний и соответствующих материалов дата проведения следующего заседания Отраслевой комиссии определяется сторонами.

4. Секретарь Отраслевой комиссии, избранный на первом организационном заседании, за 1 день до заседания информирует членов Отраслевой комиссии о дате, времени и месте проведения заседания. Делопроизводство Отраслевой комиссии осуществляется секретарём комиссии. Материалы к заседанию направляются членам Отраслевой комиссии в день заседания. При внесении дополнительных вопросов в повестку дня, материалы необходимые для рассмотрения, могут выдаваться непосредственно перед заседанием Отраслевой комиссии.

5. На заседание Отраслевой комиссии могут приглашаться представители органов исполнительной и законодательной власти, местного самоуправления, профсоюзных организаций, работодателей, не входящих в состав Отраслевой комиссии.

6. Перед заседанием Отраслевой комиссии секретарь проводит регистрацию участников заседания.

**III. Порядок проведения заседания Отраслевой комиссии**

1. Заседание Отраслевой комиссии считается правомочным, а голосование при принятии решения действительным при наличии большинства членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон.

2. Председатель Отраслевой комиссии и сопредседатель Отраслевой комиссии избираются на заседании членами Отраслевой комиссии путем открытого голосования.

3. Председатель на заседании Отраслевой комиссии:

- вносит на утверждение регламент работы, предложения по повестке дня;

- обеспечивает ведение заседания согласно настоящему регламенту;

- предоставляет слово для выступления;

- вправе предупредить выступающего или лишить его слова при нарушении регламента заседания;

- организует голосование по принятию решений Отраслевой комиссии, сообщает результаты голосования.

**IV. Порядок принятия и контроля исполнения**

**решений** **Отраслевой комиссии**

1. Отраслевая комиссия принимает решения открытым голосованием.

2. Проект решения предоставляется членам Отраслевой комиссии в письменном виде.

3. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов от каждой из сторон. Члены Отраслевой комиссии, не согласные с решением, вправе требовать занесение их особого мнения в протокол заседания Отраслевой комиссии.

4. Итоговый документ решения Отраслевой комиссии оформляется секретарем и подписывается председателем и сопредседателем Отраслевой комиссии.

5. Контроль над выполнением решений возлагается на каждую из сторон.

6. Ответственные за выполнение решений в установленные Отраслевой комиссией сроки направляют письменную информацию о выполнении решений другой стороне.

**Руководителю**

**отдела культуры АКМР**

**О.А. Ионовой**

**ПРЕДЛОЖЕНИЕ**

**о начале коллективных переговоров**

Районный комитет профсоюза работников культуры Кочубеевского района предлагает вам вступить в переговоры по подготовке и заключению Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы.

В соответствии со ст.36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроке разработки проекта и заключения отраслевого соглашения, составе комиссии переговоров, порядке и месте её работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение двух месяцев и заключить отраслевое соглашение до 1 марта 2019 года.

Интересы работников на переговорах представляют:

Черницова преподаватель муниципального бюджетного

Валентина образовательного учреждения дополнительного

Ивановна образования детей «Детская школа искусств №1»,

председатель Кочубеевской районной организации

Российского профсоюза работников культуры

Мерова заведующий отделом комплектования и обработки

Наспхан муниципального учреждения «Кочубеевское

Магомедовна районное культурное объединение»,

председатель первичной профсоюзной организации

Кулиева балетмейстер

Ирина муниципального казенного учреждения

Ивановна «Культура и спорт муниципальное образование

село Кочубеевское»,

профорганизатор первичной профсоюзной организации

Лещенко библиотекарь муниципального бюджетного

Галина образовательного учреждения дополнительного

Леонидовна образования детей «Детская школа искусств №1»,

секретарь первичной профсоюзной организации

Ромашкина заведующий сектором ЦОД ОН муниципального

Наталья бюджетного учреждения культуры «Кочубеевское

Николаевна районное культурное объединение»,

заместитель председателя первичной профсоюзной

организации

протокол заседания райкома от 15.01.2019 г.

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по вторникам,

местом переговоров определить\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель райкома В.И. Черницова

«15» января 2019 года

**Российский профсоюз работников культуры**

**Кочубеевская районная организация**

**ПРЕЗИДИУМ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

04.02.2019 г. с. Кочубеевское №1

О делегировании представителей –

членов профсоюза в состав

районной Отраслевой комиссии по

регулированию социально-трудовых

отношений

Президиум Кочубеевской районной организации Российского профсоюза работников культуры ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Делегировать в состав районной Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений следующих представителей - членов профсоюза работников культуры:

Черницова - преподаватель муниципального бюджетного

Валентина образовательного учреждения дополнительного

Ивановна образования детей «Детская школа искусств №1»,

председатель Кочубеевской районной организации

Российского профсоюза работников культуры

Мерова заведующий отделом комплектования и обработки

Наспхан муниципального учреждения «Кочубеевское

Магомедовна районное культурное объединение»,

председатель первичной профсоюзной организации

Ромашкина заведующий сектором ЦОД ОН муниципального

Наталья бюджетного учреждения культуры «Кочубеевское

Николаевна районное культурное объединение», заместитель

председателя первичной профсоюзной организации

Кулиева балетмейстер муниципального казенного учреждения

Ирина «Культура и спорт муниципальное образование

Ивановна село Кочубеевское», профорганизатор первичной

профсоюзной организации

Лещенко библиотекарь муниципального бюджетного

Галина образовательного учреждения дополнительного

Леонидовна образования детей «Детская школа искусств №1»,

секретарь первичной профсоюзной организации

на срок действия отраслевого Соглашения между отделом культуры АКМР СК и Кочубеевской районной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2019-2021 годы.

2.Членам районной Отраслевой комиссии:

2.1.Принять участие в обсуждении и принятии отраслевого Соглашения;

2.2.Использовать социальное партнерство на всех уровнях как важный правовой инструмент для защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников культуры.

2.3.Оказывать методическую помощь по ведению коллективных переговоров, разработке и заключению соглашения и коллективных договоров в организациях, учреждениях культуры.

2.4. Инициировать проведение коллективных переговоров по подготовке проекта отраслевого соглашения и его заключению в районе с отделом культуры АКМР СК.

2.5.Отстаивать обязательства и гарантии, включенные в отраслевое Соглашение, коллективные договоры; не допускать принятия норм и условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и обязательствами, зафиксированными в отраслевом Соглашении.

2.6.В случае изменения законодательства вносить соответствующие коррективы в отраслевое Соглашение.

3.Контроль над выполнением данного постановления возложить на членов районной Отраслевой комиссии.

Председатель Кочубеевской

районной организации

Российского профсоюза

работников культуры В.И. Черницова

***ПРОТОКОЛ***

***заседания комиссии по коллективным переговорам***

*Дата:12.02.2019 г. Время работы: с 10.30 до 11.30 часов*

*В переговорах участвовали:*

*Со стороны работодателя:*

*1. Ионова Ольга Алексеевна – руководитель отдела культуры АКМР*

*2.Дмитриева Ольга Шалвавовна – директор муниципального учреждения«Кочубеевское районное культурное объединение»*

*3.Умановская Эльвира Георгиевна- директор МБУ ДО «Детская школа искусств №1»*

*4. Земляченко Игорь Николаевич - директор МБУ ДО «Детская художественная школа »*

*5.Дроботова Светлана Владимировна – директор музея*

*Со стороны профсоюза:*

*1.Черницова Валентина Ивановна – председатель районной профсоюзной организации*

*2. Лещенко Галина Леонидовна - секретарь первичной профсоюзной организации МБУ ДО «Детская школа искусств №1»*

*3.Мерова Напсхан Магомедовна - председатель первичной профсоюзной организации муниципального учреждения«Кочубеевская межпоселенческая библиотека им. Рубеля»*

*4. Ромашкина Наталья Николаевна - заведующая сектором ЦОД ОН муниципального бюджетного учреждения культуры «Кочубеевское районное культурное объединение», заместитель председателя первичной профсоюзной организации*

*5. Кулиева Ирина Ивановна – балетмейстер муниципального казенного учреждения «Культура и спорт муниципальное образование село Кочубеевское», профорганизатор первичной профсоюзной организации*

*Повестка дня:*

1. *О создании рабочей группы для ведения переговоров, по рассмотрению проекта Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы*

*Докладчик: -**Черницова Валентина Ивановна, председатель районной организации профсоюза работников культуры*

*2. Выборы председателя и сопредседателя и секретаря для ведения переговоров для заключения Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы*

*3. Утверждение регламента работы комиссии и Положения.*

*4. Рассмотрение I раздела Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы «Общие положения».*

*Поступило предложение: избрать председателем Черницову В.И., сопредседателем Ионову О.А., секретарем Лещенко Г.Л.*

*Голосовали «За» - единогласно.*

*Председателем заседания избрана: Черницова Валентина Ивановна*

*Сопредседателем заседания избрана: Ионова Ольга Алексеевна*

*Секретарем заседания избрана Лещенко Галина Леонидовна*

*Слушали: 1.Черницову В.И., которая зачитала регламент и Положение о комиссии по заключению Отраслевого соглашения.*

*Поступило предложение утвердить регламент и Положение о комиссии.*

*Голосовали «За» - единогласно.*

*Комиссия обсудила 1 раздел Соглашения.*

*Поступило предложение 1 раздел Соглашения утвердить.*

*Голосовали:*

*«За»: членов Комиссии со стороны Профсоюза 5 человек*

*членов Комиссии со стороны Работодателя 5 человек*

*«Против»: членов Комиссии со стороны Профсоюза 0 человек*

*членов Комиссии со стороны Работодателя 0 человек*

*Решение принято.*

*Дата следующей встречи: 18.02.2019 г. в 10.00*

*Вопросы, которые будут обсуждаться: обсуждение и утверждение разделов II,III, IV Соглашения.*

*Подпись председателя комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Подпись сопредседателя комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Секретарь:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

***ПРОТОКОЛ***

***заседания комиссии по коллективным переговорам***

*Дата:18.02.2019 г. Время работы: с 10.00 до 11.30 часов*

*В переговорах участвовали:*

*Со стороны работодателя:*

*1. Ионова Ольга Алексеевна – руководитель отдела культуры АКМР*

*2.Дмитриева Ольга Шалвавовна – директор муниципального учреждения«Кочубеевское районное культурное объединение»*

*3.Умановская Эльвира Георгиевна- директор МБУ ДО «Детская школа искусств №1»*

*4. Земляченко Игорь Николаевич - директор МБУ ДО «Детская художественная школа »*

*5.Дроботова Светлана Владимировна – директор музея*

*Со стороны профсоюза:*

*1.Черницова Валентина Ивановна – председатель районной профсоюзной организации*

*2. Лещенко Галина Леонидовна - секретарь первичной профсоюзной организации МБУ ДО «Детская школа искусств №1»*

*3.Мерова Напсхан Магомедовна - председатель первичной профсоюзной организации муниципального учреждения«Кочубеевская межпоселенческая библиотека им. Рубеля»*

*4. Ромашкина Наталья Николаевна - заведующая сектором ЦОД ОН муниципального бюджетного учреждения культуры «Кочубеевское районное культурное объединение», заместитель председателя первичной профсоюзной организации*

*5. Кулиева Ирина Ивановна – балетмейстер муниципального казенного учреждения «Культура и спорт муниципальное образование село Кочубеевское», профорганизатор первичной профсоюзной организации*

*Председателем заседания избрана: Черницова Валентина Ивановна*

*Сопредседателем заседания избрана: Ионова Ольга Алексеевна*

*Секретарем заседания избрана Лещенко Галина Леонидовна*

*Повестка дня:*

1. *Рассмотрение разделов II, III, IV Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы.*

*Докладчик: -**Черницова Валентина Ивановна, председатель районной организации профсоюза работников культуры*

*Слушали: Черницову В.И., которая зачитала разделы II, III, IV Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы.*

*Поступило предложение членов комиссии от работодателей: внести изменения в п.33.3. и п.33.3.1., п. 37 - исключить.*

*Голосовали «За» - единогласно.*

*Поступило предложение: утвердить разделы II, III, IV Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы с изменениями.*

*Голосовали:*

*«За»: членов Комиссии со стороны Профсоюза 5 человек*

*членов Комиссии со стороны Работодателя 5 человек*

*«Против»: членов Комиссии со стороны Профсоюза 0 человек*

*членов Комиссии со стороны Работодателя 0 человек*

*Решение принято.*

*Дата следующей встречи: 22.02.2019 г. в 10.00*

*Вопросы, которые будут обсуждаться: Разделы V, VI, VII*

*Подпись председателя комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Подпись сопредседателя комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Секретарь:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

***ПРОТОКОЛ***

***заседания комиссии по коллективным переговорам***

*Дата:22.02.2019 г. Время работы: с 10.00 до 11.30 часов*

*В переговорах участвовали:*

*Со стороны работодателя:*

*1. Ионова Ольга Алексеевна – руководитель отдела культуры АКМР*

*2.Дмитриева Ольга Шалвавовна – директор муниципального учреждения«Кочубеевское районное культурное объединение»*

*3.Умановская Эльвира Георгиевна- директор МБУ ДО «Детская школа искусств №1»*

*4. Земляченко Игорь Николаевич - директор МБУ ДО «Детская художественная школа »*

*5.Дроботова Светлана Владимировна – директор музея*

*Со стороны профсоюза:*

*1.Черницова Валентина Ивановна – председатель районной профсоюзной организации*

*2. Лещенко Галина Леонидовна - секретарь первичной профсоюзной организации МБУ ДО «Детская школа искусств №1»*

*3.Мерова Напсхан Магомедовна - председатель первичной профсоюзной организации муниципального учреждения«Кочубеевская межпоселенческая библиотека им. Рубеля»*

*4. Ромашкина Наталья Николаевна - заведующая сектором ЦОД ОН муниципального бюджетного учреждения культуры «Кочубеевское районное культурное объединение», заместитель председателя первичной профсоюзной организации*

*Отсутствовали:*

*Кулиева Ирина Ивановна – балетмейстер муниципального казенного учреждения «Культура и спорт муниципальное образование село Кочубеевское», профорганизатор первичной профсоюзной организации*

*Председателем заседания избрана: Черницова Валентина Ивановна*

*Сопредседателем заседания избрана: Ионова Ольга Алексеевна*

*Секретарем заседания избрана Лещенко Галина Леонидовна*

*Повестка дня:*

1. *Рассмотрение разделов V, VI, VII Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы.*

*Докладчик: -**Черницова Валентина Ивановна, председатель районной организации профсоюза работников культуры*

*Слушали: 1.Черницову В.И., которая зачитала разделы V, VI, VII Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы.*

*Поступило предложение: утвердить разделы V, VI, VII Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы.*

*Голосовали «За» - единогласно.*

*Принято решение: утвердить разделы V, VI, VII Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы*

*Голосовали:*

*«За»: членов Комиссии со стороны Профсоюза 4 человек*

*членов Комиссии со стороны Работодателя 5 человек*

*«Против»: членов Комиссии со стороны Профсоюза 0 человек*

*членов Комиссии со стороны Работодателя 0 человек*

*Решение принято.*

*Дата следующей встречи: 28.02.2019 г. в 10.00*

*Вопросы, которые будут обсуждаться: Разделы VII- XI Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы.*

*Подпись председателя комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Подпись сопредседателя комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Секретарь:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

***ПРОТОКОЛ***

***заседания комиссии по коллективным переговорам***

***по заключению Соглашения в отрасли культуры Кочубеевского района Ставропольского края***

*Дата:28.02.2019 г. Время работы: с 10.00 до 11.30 часов*

*В переговорах участвовали:*

*Со стороны работодателя:*

*1. Ионова Ольга Алексеевна – руководитель отдела культуры АКМР*

*2.Дмитриева Ольга Шалвавовна – директор муниципального учреждения«Кочубеевское районное культурное объединение»*

*3.Умановская Эльвира Георгиевна- директор МБУ ДО «Детская школа искусств №1»*

*4. Земляченко Игорь Николаевич - директор МБУ ДО «Детская художественная школа »*

*5.Дроботова Светлана Владимировна – директор музея*

*Со стороны профсоюза:*

*1.Черницова Валентина Ивановна – председатель районной профсоюзной организации*

*2. Лещенко Галина Леонидовна - секретарь первичной профсоюзной организации МБУ ДО «Детская школа искусств №1»*

*3.Мерова Напсхан Магомедовна - председатель первичной профсоюзной организации муниципального учреждения«Кочубеевская межпоселенческая библиотека им. Рубеля»*

*4. Ромашкина Наталья Николаевна - заведующая сектором ЦОД ОН муниципального бюджетного учреждения культуры «Кочубеевское районное культурное объединение», заместитель председателя первичной профсоюзной организации*

*5. Кулиева Ирина Ивановна – балетмейстер муниципального казенного учреждения «Культура и спорт муниципальное образование село Кочубеевское», профорганизатор первичной профсоюзной организации*

*Председателем заседания избрана: Черницова Валентина Ивановна*

*Сопредседателем заседания избрана: Ионова Ольга Алексеевна*

*Секретарем заседания избрана Лещенко Галина Леонидовна*

*Повестка дня:*

1. *Рассмотрение разделов VII- XI Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы.*
2. *Подписание Отраслевого соглашения.*

*Слушали: Черницову В.И., которая зачитала разделы VIII- XI Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы.*

*Поступило предложение членов комиссии от работодателей: внести изменения в п.50.7.5 раздела 9, п.49.8 раздела 8 - исключить.*

*Голосовали «За» - единогласно.*

*Поступило предложение: утвердить с изменениями разделы VIII- XI и подписать Отраслевое соглашение на 2019-2022 годы.*

*Голосовали «За» - единогласно.*

*Принято решение: Отраслевое соглашение на 2019-2022 годы подписать.*

*Голосовали:*

*«За»: членов Комиссии со стороны Профсоюза5 человек*

*членов Комиссии со стороны Работодателя 5 человек*

*«Против»: членов Комиссии со стороны Профсоюза 0 человек*

*членов Комиссии со стороны Работодателя 0 человек*

*Решение принято.*

*Подпись председателя комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Подпись сопредседателя комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Секретарь:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

**РАСПИСКА-ОБЯЗАТЕЛЬСТВО**

Мы, нижеподписавшиеся члены комиссии по ведению коллективных переговоров, обязуемся не разглашать полученные в ходе переговоров сведения, являющиеся коммерческой или служебной тайной. О своей ответственности за нарушение данного обязательства осведомлены.

№ Ф.И.О. должность подпись

**Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Кочубеевского района**:

1. Умановская директор муниципального бюджетного образовательного

Эльвира учреждения дополнительного образования детей

Георгиевна «Детская школа искусств №1», председатель комиссии

2. Старокожева директор муниципального бюджетного образовательного

Лилия учреждения дополнительного образования детей

Ивановна «Детская музыкальная школа» с. Ивановское

3. Боднарчук директор муниципального бюджетного образовательного

Нина учреждения дополнительного образования детей

Викторовна «Детская школа искусств №2» с. Новая Деревня

4. Тумасова завуч муниципального бюджетного образовательного

Наталья учреждения дополнительного образования детей

Геннадьевна «Детская школа искусств №1»

5. Черницова преподаватель муниципального бюджетного

Валентина образовательного учреждения дополнительного

Ивановна образования детей «Детская школа искусств №1»

Председатель профсоюзного комитета муниципального

бюджетного образовательного учреждения

дополнительного образования детей

«Детская школа искусств №1», сопредседатель комиссии

6. Капран преподаватель муниципального бюджетного

Валентина образовательного учреждения дополнительного

Владимировна образования детей «Детская школа искусств №1»,

член профсоюзного комитета, казначей

7. Соколовская преподаватель муниципального бюджетного

Лариса образовательного учреждения дополнительного

Леонидовна образования детей «Детская школа искусств №1»

член профсоюзного комитета

8. Лещенко библиотекарь муниципального бюджетного

Галина образовательного учреждения дополнительного

Леонидовна образования детей «Детская школа искусств №1»,

член ревизионной комиссии, секретарь комиссии.