

Начальник отдела кул
администрации муниципального
образования муниципальный округ
город Горячий Ключ
Краснодарского края


Т.В. Великобратова
«30» _____ 2026 года

Горячеключевская городская
организация Краснодарской
краевой организации
Общероссийского
профессионального союза
работников культуры


Председатель О.В. Кисилева
«30» _____ 2026 года

Территориальное отраслевое двухстороннее Соглашение
между отделом культуры администрации муниципального
образования муниципальный округ город Горячий Ключ и
Горячеключевской городской организацией Краснодарской
краевой организации Общероссийского профессионального
союза работников культуры

с «01» июля 2026 года по «30» июня 2029 года

Принято решением двухсторонней комиссии от

«01» июля 2026 года № 2-3

г. Горячий Ключ
2026

Филиал государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в муниципальном округе город Горячий Ключ Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <u>07.09.2026</u> № <u>2</u> <u>Начальник отдела</u> Д.В. [подпись]

1. Общие положения

Настоящее территориальное отраслевое двухстороннее Соглашение (далее Соглашение) заключено в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников муниципальных учреждений культуры и регулирования вопросов занятости, социально - трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий. Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателя. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных договорах и трудовых договорах.

1.1. Сторонами Соглашения являются:

-работники муниципальных учреждений культуры в лице председателя Горячеключевской городской организации Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (в дальнейшем Профсоюз).

-работодатель – отдел культуры администрации муниципального образования муниципальный округ город Горячий Ключ Краснодарского края.

1.2. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально - экономических отраслевых проблем по защите социально -трудовых прав работников. Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.3. Действие Соглашения распространяется:

-на работников и работодателя, уполномочивших соответствующих представителей сторон от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение, либо присоединились к Соглашению после его заключения;

-на органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

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

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

1.6. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до органов местного самоуправления, организаций и учреждений культуры, территориальных и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

1.7. Соглашение заключено на 3 (три) года, действует с 01 июля 2026 года по 30 июня 2029 года. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трёх лет.

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

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

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

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

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

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

2.2. Трудовые договоры с работниками организаций и учреждений культуры заключать преимущественно на неопределенный срок. Порядок заключения трудовых договоров определяется Трудовым кодексом РФ и оговаривается в коллективных договорах организаций и учреждений культуры.

2.3. Работодатель, его полномочные представители, обязаны при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников с настоящим Соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором учреждения (организации), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников.

2.4. Работодатель доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных Организаций.

- Горячеключевская городская организация Краснодарской краевой организации общероссийского профессионального союза работников культуры доводит текст Соглашения и изменения до первичных профсоюзных организаций в месячный срок после подписания.

- Работодатель размещает текст данного Соглашения на своем сайте в двухнедельный срок после его подписания.

2.5. Работодатель размещает текст данного Соглашения на своем сайте и предлагает работодателям, не участвовавшим в заключении данного Соглашения, присоединиться к этому Соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о его регистрации и об источнике опубликования.

3.Развитие кадрового потенциала

3.1. Работодатель проводит постоянную работу по подготовке и дополнительному профессиональному образованию кадров с учетом перспектив развития учреждений культуры в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.Содействие занятости

4.1. Работодатель обязуется содействовать в соблюдении в учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

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

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

4.4. Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организации:

-одновременно в течение 30 календарных дней, 4 человека при численности работающих от 50 до 100 человек и 3 человека при численности работающих от 30 до 50 человек;

-5% от общей численности работающих в учреждениях.

Основание: «Отраслевое соглашение между министерством культуры Краснодарского края и Краснодарской краевой территориальной организацией профсоюза работников культуры на 2024-2026 годы».

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

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

- своевременно, не менее чем за два месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в службу занятости и выборному профсоюзному органу;

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

4.6. В случае увольнения из организаций и учреждений культуры в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих и служащих высвобождаемым предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

4.8. Исходя из финансовых возможностей стороны Соглашения рекомендуют руководителям организаций, учреждений культуры оказывать материальную помощь работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения право на пользование лечебными учреждениями и другими социальными льготами на срок, установленный действующим законодательством РФ и коллективными договорами.

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

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

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

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

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

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

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

5. Оплата труда

5.1.1. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования город Горячий Ключ, содержащими нормы трудового права.

5.1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.1.3. Заключать трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником на принципах "эффективного контракта", в порядке, установленном трудовым законодательством, включая в трудовой договор условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

5.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании штатных расписаний, разработанных в соответствии с действующей системой оплаты труда с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а так же сложности и объема выполняемой работы.

5.1.6. Должностной оклад руководителей муниципальных учреждений культуры устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников и составляет до 5-ти размеров средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения.

5.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

5.2.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2.2. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, и в других случаях устанавливается законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, настоящим соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.2.3. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату. Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора и определяется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

5.2.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.5. Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера к окладу (должностному окладу) по должностям:

педагогические работники в размере 2500 рублей пропорционально установленной учебной нагрузке (педагогической работе);

работникам культуры, искусства и кинематографии 3000 рублей в месяц;
иных работников 1800 рублей в месяц.

5.2.6. Введение и пересмотр норм труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.2.7. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

5.2.9. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников.

5.2.10. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплачивать их с уплатой процентов в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.2.11. При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

6. Режим труда и отдыха

6.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется коллективными договорами и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Для работников учреждений и организаций культуры продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерыва в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

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

6.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

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

6.6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников сферы культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.7. Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данном учреждении;

- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих).

6.8. Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их письменному заявлению, предоставленному работодателю до составления графика отпусков:

- одиноким матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида;

- несовершеннолетним работникам
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание « Народный....» или «Заслуженный», как Российской Федерации, так и Кубани»;
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС-инвалидам войны, ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий.

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

6.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен или продлён:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

6.12. С учетом производственных и финансовых возможностей можно самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации (1 сентября, приходящееся на рабочий день, регистрация брака, рождение ребенка, смерть близкого родственника и другое.).

6.13. Выплачивает при увольнении работника компенсацию за все неиспользованные отпуска (как основной, так и дополнительные). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

6.14. Предоставляют отпуска без сохранения заработной платы:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет
- до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка - инвалида да в возрасте до 18 лет
- до 14 календарных дней в году;
- одиноким матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей
- до 14 календарных дней в году;
- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда»
- до 30 календарных дней;
- работникам, работающим по совместительству, на период учебных отпусков по основному месту работы.

-отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также иными федеральными законами, либо коллективными договорами (основание: ст.128 ТК РФ).

6.15. Освобождают работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка как по основной должности, так и внутреннего совместительства.

6.16. Организации с учетом своих финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определять коллективным договором.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений культуры по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.2. Работодатель:

7.2.1. В целях обеспечения соблюдения требований условий и охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области

7.2.2. Принимает меры по выполнению государственных нормативных требований по охране труда, установленных Правилами по охране труда при выполнении работ в театрах, концертных залах, цирках, зоотеатрах, зоопарках и океанариумах, утвержденных приказом Минтруда России от 16.12.2020 г. № 914н, обеспечивают разработку и утверждение локальных нормативных актов, руководящих и распорядительных документов в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда

7.2.3. Организуют проведение мероприятий в соответствии с требованиями специальной оценки условий труда на рабочих местах работников культуры в соответствии с приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению", разработку и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников по результатам специальной оценки условий труда. Реализуют мероприятия по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе с учетом мероприятий, предусмотренных Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 771н).

7.2.4. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, учету и рассмотрению причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 226 - 231), приказом Минтруда России от 22.04.2022 г. № 223н "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих

классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве. "Правилами расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников" в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июля 2022 г. № 1206, приказом Минздрава России от 28.05.2001 г. № 176 "О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации".

7.2.5. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда, приобретают и выдают за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.2.6. Организует проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказами Минтруда России / Минздрава России № 988н/1420н от 31 декабря 2020 г. "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"; обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022 г. № 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование" (зарегистрирован в Минюсте России 30.05.2022 г. № 68626).

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

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

7.2.9 Стороны совместно принимают участие в:

- создании в организациях и учреждениях комитетов (комиссий) по охране труда;
- проведении проверок состояния условий и охраны труда в организациях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний;

-подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

7.3. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями

работодателя осуществляют:

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

8. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

Стороны:

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

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

8.3. Работники организаций и учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством.

8.4. Руководители учреждений и организаций культуры, численность работников в которых не менее 35 человек, обязуются создавать (выделять) квотируемые рабочие места для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, а также проводить на них специальную оценку условий труда и соблюдать условия труда по результатам проведенной специальной оценки».

8.5. Обеспечивать своевременную и полную уплату страховых взносов в Федеральную налоговую службу Российской Федерации на единый налоговый счет.

8.6. Обеспечивать предоставление в Федеральную налоговую службу Российской Федерации полных и достоверных сведений:

-ежемесячно не позднее 25-го числа календарного месяца, следующего за отчетным периодом о каждом работающем у него застрахованном лице (включая лиц, которые заключили договоры гражданско-правового характера, на вознаграждение по которым в соответствии с законодательством Российской Федерации о страховых взносах начисляются страховые взносы);

8.7. Оказывать содействие органам Социального фонда России в части представления необходимых сведений о трудовом стаже и зарплате застрахованных лиц для назначения трудовых пенсий.

8.9. Принимать локальные нормативные акты, требующие учета мотивированного мнения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.10. Работодатель и профсоюз совместно вырабатывают меры защиты персональных данных работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» и другими нормативными актами.

8.11. Организуют проведение мероприятий в сфере молодежной политики, направленных на патриотическое воспитание молодежи, формирование правовых, культурных, нравственных и традиционных семейных ценностей, уважение к родительству и многодетности, толерантности и культуры межнационального общения, вовлечение молодежи в инновационную деятельность, развитие гражданской активности молодежи, формирование здорового образа жизни, а также формирование системы развития талантливой и инициативной молодежи, развитие творческого, профессионального, интеллектуального потенциалов.

8.12 Обеспечивают включение в коллективные договоры с учетом финансовых возможностей организации мероприятий, направленных на:

- поддержку молодых специалистов, стимулирование их к труду;
- разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников;
- создание для работников возможности комфортного совмещения трудовых и семейных обязанностей;
- поддержку работников в связи с рождением детей;
- популяризацию и поддержку многодетности;
- создание условий для повышения мотивации к ведению здорового образа жизни; предоставление дополнительных мер социальной поддержки семейным работникам.

8.13 Проводят Дни единых действий против ВИЧ-инфекции на производстве с работающей молодежью.

Предусматривают с учетом финансовых возможностей организации в коллективных договорах меры по:

- профессиональному росту работающих женщин, а также профессиональному обучению и переобучению женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, в том числе связанные с рождением и уходом за ребенком;
- социальной защите женщин (отцов, воспитывающих без матери несовершеннолетних детей, а также опекунов, попечителей несовершеннолетних детей), беременных женщин в сфере предоставления безопасных условий труда, по снижению норм выработки (обслуживания) или переводу на другую работу, исключению воздействия неблагоприятных факторов производства, применению гибких графиков работы, дистанционного (удаленного) режима работы, сокращению рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы, предоставлению ежегодного отпуска в удобное для них время, недопущению увольнения по сокращению численности или штата, предоставлению льготных путевок в загородные детские оздоровительные лагеря;
- предоставлению дополнительных мер поддержки лицам с семейными обязанностями (предоставление дополнительных оплачиваемых дней в связи с рождением ребенка, в «День знаний» для родителей первоклассников, в «День последнего звонка» для родителей выпускников общеобразовательных организаций, оказание материальной помощи и др.).

8.14. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях с учетом финансово-экономического положения организации дополнительные гарантии для молодых работников, работников с семейными обязанностями, многодетных семей.

8.15. Вырабатывают и реализуют меры поощрения молодежи, работников с детьми, многодетных родителей из числа членов профсоюзов, добившихся высоких показателей в труде и учебе.

9. Обеспечение гарантий занятости

9.1. Работодатель:

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

9.1.2. Безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников помещение для проведения заседаний, хранения документации.

9.1.3. Осуществляют представление документов на награждение отраслевыми (ведомственными) наградами работников Организаций при наличии согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.1.4. Не препятствуют представителям профсоюза посещать учреждения культуры, где работают члены профсоюза для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений, а также предоставляют бесплатную информацию о деятельности организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач профсоюза работников культуры.

9.1.5. Рассматривают представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимают меры по устранению выявленных нарушений и сообщают о принятых мерах указанным органам и их представителям в недельный срок со дня получения требования.

9.1.6. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно удерживают из заработной платы и бесплатно перечисляют на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы.

9.1.7. Освобождают от основной работы членов профсоюза, входящих в состав выборных профсоюзных органов, уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профсоюзным органом организации профсоюза, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяют в коллективном договоре.

9.1.8. Освобождают от основной работы членов профсоюза, избранных

делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами профсоюза, а также освобождают от работы профсоюза, избранных в состав органов профсоюза для участия в работе этих органов, заседаний комиссий. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

9.1.9. Соблюдают предоставленные действующим законодательством гарант работникам, входящим в состав выборных органов профсоюза, и не освобожденным от основной работы.

9.1.10. Дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы применять только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом. При этом получение согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа производится в порядке, установленном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

-увольнение по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, не соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденная результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание и подпунктами «а», «б», «в», «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации, (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 373 Трудового кодекса РФ.

10. Обязательства Профсоюза

10.1. Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

11. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

11.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга, а также соответствующие органы по труду о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения и соответствующих органов по труду на совместных заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения(ст.51. ТК РФ).

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

11.3. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы. Отдел культуры оказывает содействие устранению нарушений Соглашения со стороны работодателей.

11.4. В случае, если работодатели нарушают настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует отдел культуры администрации муниципального образования муниципальный округ город Горячий Ключ о сложившейся ситуации не менее чем за две недели до планируемой даты забастовки.

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

В настоящем документе прошнуровано,
пронумеровано и скреплено печатью 15
(Пятнадцать) листов.

Должность Председатель ГПРК

Ф.И.О Кисилева О.В

Подпись

