

Российский профсоюз
работников культуры
**СТАРОМИНСКАЯ РАЙОННАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ
КРАСНОДАРСКОЙ КРАЕВОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**
353600, Краснодарский край,
Староминский район,
станция Староминская, ул. Пушкина, 55
тел./факс: 8(861-53)5-77-81
от 21.01.22 № 02
на № _____

Руководителю ГКУ КК «ЦЗН
Староминского района»

Е.И. Солод

Заявление

о предоставлении государственной услуги по уведомительной регистрации Районного отраслевого соглашения

Прошу провести уведомительную регистрацию Районного отраслевого соглашения по учреждениям отрасли культуры Староминского района на 2022-2025 годы.

Данные о представителях сторон, подписавших соглашение:

От работодателей: начальник отдела культуры и искусства администрации муниципального образования Староминский район – Костенко Оксана Григорьевна

- юридический адрес: 353600, Краснодарский край, Староминский район, ст. Староминская, ул. Калинина, 2.

- почтовый адрес: 353600, Краснодарский край, Староминский район, ст. Староминская, ул. Калинина, 2.

- номер телефона: 8(86153)5-85-92, факс: 8(86153)5-85-92

- адрес электронной почты: starkultura@yandex.ru

От работников: председатель Староминской районной организации Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры – Дерюгина Лариса Николаевна.

- юридический адрес: 353600, Краснодарский край, Староминский район, ст. Староминская, ул. Пушкина, 55.

- почтовый адрес: 353600, Краснодарский край, Староминский район, ст. Староминская, ул. Пушкина, 55.

- номер телефона: 8(86153)5-77-81.

- адрес электронной почты: derygina2007@rambler.ru

Число организаций, на которые распространяется действие данного соглашения 15, число работающих в них – 272 человека.

Приложения:

1. Районное отраслевое соглашение – на 15 л. в 4 экз.
2. Копия протокола о принятии Районного отраслевого соглашения – на 1 л. в 4 экз.
3. Копия протокола о подведении итогов выполнения ранее действовавшего Соглашения – на 1 л. в 4 экз.
4. Информация о выполнении ранее действовавшего Соглашения – на 6 л. в 4 экз.

Председатель СРО ККО ОПСРК

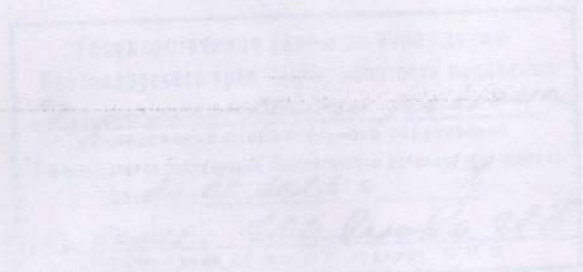


Л.Н. Дерюгина

Председатель

1. Районное отраслевое соглашение – на 15 л. в 4 экз.
2. Копия протокола о принятии Районного отраслевого соглашения – на 1 л. в 4 экз.
3. Копия протокола о подведении итогов выполнения ранее действовавшего Соглашения – на 1 л. в 4 экз.
4. Информация о выполнении ранее действовавшего Соглашения – на 6 л. в 4 экз.

Председатель СРО ККО ОПСРК



Начальник отдела культуры
и искусства администрации
муниципального образования
Староминский район



О.Г. Костенко

«21» *января* 2022 г.

Председатель Староминской
районной организации
Краснодарской краевой
организации Общероссийского
профессионального союза
работников культуры



Л.Н. Дерюгина

«21» *января* 2022 г.

РАЙОННОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по учреждениям отрасли культуры
Староминского района на 2022-2025 годы

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения <i>Староминского района</i> наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дат <i>15.01.2022</i> № <i>1</i>
<i>м. мещ. Шевякова И.А.</i> наименование должности, подпись, Ф.И.О.

5-87-10 *сш*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических между **отделом культуры и искусства администрации муниципального образования Староминский и Староминской районной организации Краснодарской краевой организации общероссийского профессионального союза работников культуры.**

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- работники муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных отделу культуры и искусства администрации муниципального образования Староминский район (далее – работники культуры), в лице их полномочного представителя **Дерюгиной Ларисы Николаевны – председателя Староминской районной организации Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры** (далее – Профсоюз);

- работодатели – муниципальные учреждения культуры и дополнительного образования Староминского района, в лице их представителя **Костенко Оксаны Григорьевны – начальника отдела культуры и искусства администрации муниципального образования Староминский район** (далее - Отдел).

1.3. Цель Соглашения:

- создание условий и механизмов, способствующих реализации в учреждениях культуры норм трудового законодательства Российской Федерации, защита прав и законных интересов работников культуры, предоставление им установленных социальных гарантий, мер социальной поддержки, компенсаций и льгот, поддержание социальной стабильности;

- сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессий в сфере культуры, работы в учреждениях культуры, социального статуса работников культуры;

- привлечение в сферу культуры высококвалифицированных кадров, в том числе молодых специалистов; повышение профессионального уровня работников культуры;

- развитие социального партнерства, инициативы в трудовых коллективах.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников культуры и дополнительного образования, подведомственных отделу культуры и искусства администрации муниципального образования Староминский район, и работодателей Староминского района, имеющих первичные профсоюзные организации Профсоюза, и служит основой при заключении коллективных договоров и трудовых договоров.

1.5. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей учреждений могут предусматриваться дополнительные социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации, льготы, преимущества для работников, более благоприятные

условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

Коллективные договоры и трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.6. Стороны признают, что первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей работников культуры при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров и соглашений, осуществлении контроля за их выполнением; реализации права на участие в управлении учреждением в формах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

1.7. 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 Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения и доводится до сведения работодателей, работников культуры и профсоюзных организаций.

Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию сторон.

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

1.9. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.10. В течение одного календарного месяца со дня подписания Отдел доводит текст Соглашения до работодателей, Профсоюз – до первичных и территориальных профсоюзных организаций.

1.11. Отдел в семидневный срок со дня подписания настоящего Соглашения направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.12. Соглашение заключено на срок с 01.02.2022 г. по 31.01.2025 г.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

2.1.2. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения:

- стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы); выплаты компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

Если размер выплат установлен в локальном нормативном акте в процентах или баллах, в трудовом договоре работника указываются эти единицы и условия, при достижении которых они осуществляются.

2.1.3. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера работодатели излагают в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключают неоднозначное толкование этих условий.

2.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения культуры не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.2. Стороны договорились, что на период действия Соглашения Отдел:

2.2.1. Максимально сохраняет сеть учреждений культуры;

2.2.2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников культуры, качества кадрового потенциала учреждений культуры, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы культуры;

2.2.3. Организует и проводит конкурсы лучших творческих работников, работников организаций культуры, талантливой молодежи в сфере культуры и искусства в целях поднятия профессионального престижа творческих работников, работников организаций культуры, а также привлечение молодых специалистов в отрасль культуры.

2.3. Работодатели за счет средств учреждения осуществляют подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования для собственных нужд, в том числе при введении профессиональных стандартов, определяет работодатель.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работникам, проходящим подготовку или получающим дополнительное профессиональное образование, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.5. В случае ликвидации учреждений, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, структуры или типа учреждений, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за три месяца Отдел и работодатели направляют Профсоюзу соответствующее уведомление с указанием количества и категорий

увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

Отдел и работодатели проводят консультации с Профсоюзом о мерах содействия занятости высвобождаемых работников.

2.6. Критериями массового увольнения работников считается сокращение численности или штата работников организации одновременно в течение 30 календарных дней 5% от общей численности, работающих в организации.

2.7. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников, по его личному письменному заявлению предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется коллективным договором.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ, а руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюза.

2.9. Перед принятием решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего учреждения культуры Отдел уведомляет об этом Профсоюз с предоставлением плана.

2.10. В целях сохранения кадрового потенциала и рабочих мест, снижения текучести кадров Отдел и работодатели принимают меры, направленные на:

- а) ограничение применения сверхурочных работ;
- б) ограничение приема новых работников в случае проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- в) перевод в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации высвобождаемых работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями;
- г) перевод работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации на работу в другие подразделения.

Дополнительные меры предусматриваются в коллективных договорах.

2.11. Профсоюз:

– при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников независимо от их членства в Профсоюзе;

– вносит в органы местного самоуправления предложения и принимает участие в разработке программ по вопросам занятости, предлагает меры по социальной защите высвобождаемых работников, являющихся членами

профсоюза, осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

– проводит разъяснительную работу по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации, изменении формы собственности или организационно-правовой формы, типа учреждений;

– осуществляет бесплатную правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости, применения норм трудового законодательства.

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

При регулировании вопросов оплаты труда работников культуры Стороны исходят из того, что:

3.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, содержащими нормы трудового права.

3.2. Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» доведение средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в МО Староминский район осуществляется с учетом:

– повышения оплаты труда в первоочередном порядке и опережающими темпами работникам, относимым к основному персоналу.

Повышение оплаты труда прочему персоналу учреждений культуры осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяющими системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений.

3.4. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

3.4.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее 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;
- установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- 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 организаций.

3.4.3. С учетом вида учреждения обеспечивают разработку показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда работников культуры, их детализацию, конкретизацию, уточнение и (или) дополнение в учреждениях.

При разработке и утверждении в учреждениях показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда 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 всей организации, 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 с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат (принцип прозрачности).

3.5. Штатное расписание учреждения утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.13. Стороны считают необходимым:

3.13.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (базовой) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

3.13.2. Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

3.13.3. Совершенствовать с работодателями содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

3.14. Профсоюз:

3.14.1. Совместно с Отделом и работодателями добивается увеличения базовых окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда с учетом дифференциации в оплате труда.

3.14.2. Совместно с Отделом и работодателями систематически проводит мониторинг ситуации:

- по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- по совершенствованию и реализации в учреждениях системы оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.

- проводит разъяснительную работу среди учреждений по совершенствованию системы оплаты труда, введению «эффективных контрактов», применению профессиональных стандартов.

3.14.3. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты труда работников культуры.

3.14.4. Осуществляет защиту законных прав и интересов работников в установленном законом порядке.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

4.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, коллективным договором, настоящим Соглашением.

Работодатели обязаны создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

4.2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.3. Особенности режима рабочего времени (продолжительность ежедневной работы (смены), порядок работы в ночное время, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и иное) работников культуры, в том числе творческих работников театров, концертных организаций и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливаются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.4. В случае если деятельность работников учреждений культуры осуществляется в течение рабочего дня (смены), разделенного на части, в трудовых договорах работников обязательно указывается данный режим работы.

Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части, устанавливается коллективными договорами и Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом указывается количество таких частей, время начала и окончания каждой части рабочего времени.

4.5. Супругам и/или родителям, одновременно работающим в учреждении культуры, предоставляется возможность одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому Работодателем может быть предоставлена возможность использования отпуска без сохранения заработной платы.

4.6. Работодатели с учетом своих финансовых возможностей могут устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.7. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни только федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. Работодатель не вправе самостоятельно осуществлять перенос выходных дней и нерабочих праздничных дней.

4.8. Графики сменности, отпусков, репертуарные планы согласуются работодателем с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны Соглашения строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

5.2. Стороны обязуются:

5.2.1. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.2. Сохранять и расширять практику льготного санаторно-курортного лечения, отдыха своих работников и их детей в соответствии с действующим законодательством.

5.2.3. Обеспечивать за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

5.3. Работодатели обязуются:

5.3.1. Проводить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

5.3.2. Разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда для работников.

5.3.3. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами по установленным нормам.

За счет своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

5.3.4. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.3.5. Обеспечивать участие Профсоюза, выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссии, по специальной оценке, условий труда, комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и финансирование ее работы за счет работодателя.

5.3.6. Создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) первичной профсоюзной организации по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

5.3.7. При заключении коллективных договоров предусматривать возможность выделения средств на физкультурно-оздоровительную и спортивную работу, оздоровление работников, их детей.

5.3.8. Представлять информацию и документы, необходимые для осуществления Профсоюзом, выборными органами первичных профсоюзных организаций своих полномочий, в том числе профсоюзного контроля.

5.4. Стороны обязуются:

5.4.1. Осуществлять работу по созданию служб охраны труда, совместных комиссий по охране труда в учреждениях.

5.4.2. Способствовать созданию комиссий по социальному страхованию и пенсионным вопросам, института уполномоченных лиц по охране труда в учреждениях.

5.5. Профсоюз и первичные профсоюзные организации:

5.5.1. Осуществляют проверку состояния условий и охраны труда в учреждениях, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

5.5.2. Участвуют в комиссиях, по специальной оценке, условий труда.

5.5.3. Участвуют в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждении.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

6.2. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

6.3. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников, работающих в одном учреждении и являющихся одной семьей.

6.4. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств, и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

6.5. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от работы в связи с его отказом от временного перевода или отсутствием соответствующей работы у работодателя, сохраняется средняя заработная плата в течение четырех месяцев (ст. 73 ч. 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.6. Работодатели обязуются:

- не допускать случаев направления работников культуры в командировки без возмещения им командировочных расходов;
- выплачивать лицам, имеющим законное право на возмещение вреда, связанного со смертью кормильца в результате несчастного случая на производстве, единовременное пособие на каждого иждивенца в размере и порядке, установленных в коллективных договорах, но не менее 20 минимальных размеров оплаты труда;

7. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

7.1. Отдел, работодатели и Профсоюз обязуются:

7.1.1. Способствовать развитию социального партнерства, разработке и заключению коллективных договоров в учреждениях культуры.

7.1.2. Принимать меры по предупреждению индивидуальных и коллективных трудовых споров, содействовать организации и деятельности в учреждениях комиссий по трудовым спорам.

7.1.3. Продолжить работу по обучению руководителей, их заместителей, специалистов отделов кадров, служб охраны труда, профсоюзных активистов трудовому законодательству, законодательству об охране труда и социальном партнерстве.

7.2. Работодатели обязуются:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, предоставлять им возможность участвовать в управлении учреждением в формах, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, профсоюзных собраний (конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2.3. Обеспечивать беспрепятственный допуск в учреждения представителей органов профсоюзного контроля (профсоюзная правовая и техническая инспекции труда), представителей выборных органов Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, предоставлять необходимые документы в целях проведения проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Соглашения, коллективных договоров, иных актов социального партнерства.

7.2.4. Освобождать от работы с сохранением средней заработной платы членов выборных коллегиальных органов Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, уполномоченных Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, неосвобожденных от основной работы, по их письменным заявлениям для участия в качестве делегатов в съездах, конференциях, пленумах, президиумах, собраниях, комиссиях, а также для выполнения общественных обязанностей, участия в семинарах, краткосрочной профсоюзной учебе.

7.2.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счет

Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.2.6. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2.7. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии учреждения включать представителя, делегированного выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2.8. Включать в коллегиальные органы учреждения представителя, делегированного выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2.9. Отдел и Профсоюз могут осуществлять совместные проверки соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, локальных нормативных актов, в том числе по оплате труда.

7.3. Отдел обязуется:

7.3.1. Предоставлять в Профсоюз для согласования проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников культуры, в том числе об оплате труда.

7.4.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать им юридическую помощь.

7.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов.

7.4.3. Поддерживать положительные, не ущемляющие права и интересы работников, реформы, участвовать в разработке проектов нормативных правовых актов, оказывать выборным органам первичных профсоюзных организаций помощь в разработке проектов коллективных договоров, локальных нормативных актов работодателей.

7.4.4. При разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур, рассматривая забастовку как последний способ разрешения коллективного трудового спора.

7.4.5. Не организовывать проведение забастовок и иных массовых выступлений в период действия Соглашения, при условии выполнения сторонами установленных Соглашением обязательств.

7.4.6. Предоставлять возможность участия представителей Отдела работодателей в районных профсоюзных мероприятиях, учитывать их мнение при принятии решений выборными коллегиальными органами Профсоюза.

7.4.7. Проводить обучение профсоюзного актива и работодателей трудовому законодательству.

7.4.8. Оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь первичным профсоюзным организациям, членам профсоюза.

7.4.9. Использовать доступные средства информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников культуры.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

8.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения.

8.2. Стороны представляют друг другу информацию, необходимую для осуществления контроля за исполнением соглашения.

Начальник отдела культуры и искусства администрации муниципального образования Староминский район



О.Г. Костенко

« » 2022 г.

Председатель Староминской районной организации Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры



И.Н. Дерюгина

« » 2022г.

Председатель собрания
Секретарь собрания

Протокол №11
заседания Староминской районной организации Краснодарской
краевой организации Общероссийского профессионального союза
работников культуры по ведению переговоров о подготовке,
заключению, изменению районного отраслевого соглашения и
контролю за его выполнением на 2022 - 2025 годы

«13» октября 2021 года

Состоит на учете 15 профорганизаций.
Присутствует на собрании 15 делегатов.
Приглашены на собрание:
Делегаты всех первичных организаций Староминского райкома
профсоюза работников культуры.

Председатель собрания: Дерюгина Л.Н.
Секретарь собрания: Латушко Марина Сергеевна

Повестка дня:

1. Разработка проекта районного отраслевого соглашения.

Утверждены повестка дня и регламент работы собрания.

СОБРАНИЕ РЕШИЛО: Разработка проекта районного отраслевого соглашения на 2022-2025 гг. Взят за основу макет краевого отраслевого соглашения.

Следующее заседание назначить на 26 ноября 2021 г.

Голосовали: за 15 делегатов
против – 0
воздержались – 0

Председатель собрания

Секретарь собрания



Дерюгина Л.Н.

Латушко М.С.

Протокол №14
заседания Староминской районной организации Краснодарской
краевой организации Общероссийского профессионального союза
работников культуры по ведению переговоров о подготовке,
заключению, изменению районного отраслевого соглашения и
контролю за его выполнением на 2022 - 2025 годы

«26» ноября 2021 года

Состоит на учете 15 профорганизаций
Присутствует на собрании 15 делегатов
Приглашены на собрание:
Делегаты всех первичных организаций Староминского райкома
профсоюза работников культуры.

Председатель собрания: Дерюгина Л.Н.
Секретарь собрания: Латушко Марина Сергеевна

Повестка дня:

1. Обсуждение проекта районного отраслевого соглашения

Утверждены повестка дня и регламент работы собрания.

СОБРАНИЕ РЕШИЛО: вынести согласованный проект на обсуждение
общего собрания работников.

Следующее заседание назначить на 10 января 2022 г.

Голосовали: за 15 делегата (ов)
против – 0
воздержались – 0

Председатель собрания

Секретарь собрания



Дерюгина Л.Н.

Латушко М.С.

Протокол №1

заседания Староминской районной организации Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры по ведению переговоров о подготовке, заключению, изменению районного отраслевого соглашения и контролю за его выполнением на 2022 - 2025 годы

«10» января 2019 года

Состоит на учете 15 профорганизаций.

Присутствует на собрании 15 делегатов.

Приглашены на собрание:

Делегаты всех первичных организаций Староминского райкома профсоюза работников культуры.

Председатель собрания: Дерюгина Л.Н.

Секретарь собрания: Латушко Марина Сергеевна

Повестка дня:

1. Принятие районного отраслевого соглашения на 2022-2025 годы

Утверждены повестка дня и регламент работы собрания.

СОБРАНИЕ РЕШИЛО: принять территориальное соглашение на 2022-2025 годы.

Голосовали: за 15 делегата(ов)
против – 0
воздержались – 0

Председатель собрания

Секретарь собрания



Дерюгина Л.Н.

Латушко М.С.

**СТАРОМИНСКАЯ РАЙОННАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ КРАСНОДАРСКОЙ
КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

353600, Краснодарский край,
Староминский район,
станция Староминская, ул. Пушкина, 55
тел./факс: 8(861-53)5-77-81
от 12.01.22 № 01.
на № _____

Руководителю ГКУ КК «ЦЗН
Староминского района»

Е. И. Солод

В соответствии со статьей 51 ТК РФ направляем информацию о выполнении Районного территориального соглашения по учреждениям отрасли культуры Староминского района на 2019-2021 годы.

Уведомительная регистрация в ГКУ КК «ЦЗН Староминского района» от **11.01.2019 года № 1.**

Итоги выполнения Районного отраслевого соглашения подведены комиссией по контролю за выполнением положений Районного отраслевого соглашения **Протокол №14 от 27.12.2021 года** и доведены до сведения работников на общем собрании, состоявшемся **«29» декабря 2021 года протокол №15.**

Районное отраслевое соглашение содержит **11 пунктов** обязательств, в том числе:
Раздел 1. Общие положения – выполнен.

Раздел 2. Гарантии занятости:

2.1 Количество учреждений отрасли не уменьшилось за счет их стабильного финансирования в рамках соответствующих бюджетов – *выполнен;*

2.2 Прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации –10 человек – *выполнен;*

2.3 Сокращение штата не проводилось - *выполнен;*

2.4, 2.5, 2.6, 2.7 Ликвидация учреждений, их подразделений, реорганизация, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, реструктуризация, изменение типа учреждений, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда не проводилось – *выполнен;*

2.8 В условиях экономической нестабильности принимает меры, связанные с сохранением кадрового потенциала и рабочих мест – *выполнен;*

2.9 Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений – *выполнен;*

2.10 Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры – *выполнен;*

2.11 Обращается в муниципальные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников – *не выполнен;*

2.12 Проводит экспертизу проектов муниципальных законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области культуры – *не выполнен;*

2.13 Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права – *выполнен*;

2.14 Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений – *выполнен*;

2.15 Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников – *выполнен*.

Раздел 2. Гарантии занятости – выполнен частично.

Раздел 3. Обязательства представителей сторон Соглашения – выполнен.

Раздел 4. Трудовые отношения – выполнен.

Раздел 5. Оплата труда и норма труда:

5.1. Порядок и условия оплаты труда работников отрасли регулируется в соответствии с законодательством РФ, нормативными, правовыми актами Краснодарского края, муниципального образования Староминский район – *выполнен*;

5.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывают положение об оплате труда работников организации, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору; предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда – *выполнен*;

5.3, 5.4. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие принципы: принцип объективности, адекватности, своевременности, справедливости, прозрачности – *выполнен*;

5.5. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% части должностного оклада – *выполнен*;

5.6. 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 должностными окладами – *выполнен*;

5.7. При установлении заработной платы работников учреждений культуры, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования, на выплаты стимулирующего характера направляется не менее 10% от фонда оплаты труда – *выполнен*;

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы – *выполнен*;

5.9., 5.10. Стороны согласовывают проекты правовых актов, предусматривающие введение новых, или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждений, финансируемых из муниципального бюджета, и направляют их на рассмотрение в территориальную трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений – *выполнен*;

Раздел 5. Оплата труда и норма труда – выполнен.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха:

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников культуры определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов – *выполнен*;

6.2. Режим рабочего времени работников учреждений культуры определяется правилами внутреннего трудового распорядка – *выполнен*;

6.3-6.9. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков. Изменение графика отпусков работодателем осуществляется только с согласия работника и выборного органа

первичной профсоюзной организации. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Работникам предоставляется отпуск по семейным обстоятельствам на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях – *выполнен*;

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха – выполнен.

Раздел 7. Условия и охрана труда:

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников отрасли в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Отдел:

- Выносит на рассмотрение органов исполнительной государственной власти и Законодательного Собрания Краснодарского края предложения о финансировании мероприятий по охране труда в организациях отрасли;
- Способствует созданию службы охраны труда либо назначению работника, уполномоченного вести работу по охране труда в структуре органов культуры муниципального образования;
- Оказывает методическую помощь учреждениям культуры в разработке инструкций по охране труда для отдельных профессий и видов работ учреждений культуры;
- Организует обучение и проверку знаний вопросов охраны труда руководителей;
- Ежегодно рассматривает на совместном заседании Отдела культуры и искусства и президиума райкома Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости – *выполнен*;

7.2. Отдел культуры и искусства способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

- За 2019-2021 на выполнение мероприятий по охране труда из всех источников финансирования израсходовано 6305,0 тыс. руб. – *выполнен*;
- Обеспечивают за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников. Численность работников, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам - 290 человек (из них 201 женщины). Численность работников, прошедших обязательные периодические медицинские осмотры (с учетом еще действующих медосмотров) – 290 человек (из них: женщин (с учетом еще действующих медосмотров) – 201 человек). Численность работников, прошедших обязательные периодические медицинские осмотры в 2021 - 105 человек (из них женщин - 72) - *выполнен*;
- Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших в учреждениях отрасли – *выполнен*;
- Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда – *выполнен*;
- Обеспечивают работников бесплатной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в учреждениях на их соответствие с действующим законодательством – *выполнен частично*;
- Организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждениях на их соответствие требованиям охраны труда и обеспечивают контроль качества и своевременности ее проведения. За 2019-2021 год специальная оценка условий труда проведена полностью во всех учреждениях культуры – *выполнен*;

7.3. Профсоюз организует внедрение системы управления по реализации защитных функций в сфере охраны труда;

- Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда;
- Обеспечивает осуществление общественного контроля охраны труда, качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, углубленных медицинских осмотров, работающих во вредных условиях труда, состояния производственного травматизма и профзаболеваемости – *выполнен*;

7.4. Руководящие органы Профсоюза осуществляют контроль и обобщают результаты деятельности профсоюзных органов на местах, которые с участием внештатных технических инспекторов и уполномоченных по охране труда совместно с представителями работодателя:

- Осуществляют контроль состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами;
- Организуют проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда;
- Участвуют в комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов;
- Оказывают практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;
- Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;
- Способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в сфере культуры Староминского района – *выполнен*;

7.5. Стороны содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организации, выданных работодателем, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

- рекомендуют организациям предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором – *выполнен*.

Раздел 7. Условия и охрана труда – выполнен частично.

Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации:

8.1. Учреждения культуры, в рамках установленных Законодательством РФ, самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность, определяют направления использования средств, используют в соответствии с Уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ними учредителем и являющиеся их собственностью;

- коллективные договоры предусматривают дополнительные выделения средств из местных бюджетов, направляемых на улучшение охраны и условий труда, организацию культурно-массовой работы, спортивно-оздоровительной работы;
- оплата по основному месту работы командировочных расходов культработникам, направленным на повышение квалификации и переподготовку при сохранении среднего заработка осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ – *выполнен*;

8.2. Стороны продолжают работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников отрасли, в том числе путем их участия в государственной программе финансирования накопительной части трудовой пенсии;

- системы мер по социальной поддержке работников отрасли;
- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных санаторно-курортным лечением – *выполнен*;

8.3. Совместно Стороны проводят разъяснительную работу по предоставлению льготного жилищного ипотечного кредита работникам отрасли, молодым специалистам;

- содействуют организации и проведению мероприятий по пропаганде здорового образа жизни – *выполнен*;

8.4. Проводит мониторинг оздоровления членов Профсоюза и их детей – *выполнен*.

Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации – *выполнен*.

Раздел 9. Развитие социального партнерства – *выполнен*.

Раздел 10. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза – *выполнен*.

Раздел 11. Контроль за выполнением Соглашения – *выполнен*.

Районное отраслевое Соглашение считать частично выполненным – 82%.

Начальник отдела культуры и
искусства администрации
муниципального образования
Староминский район



О.Г. Костенко

Председатель Староминской
районной организации
Краснодарской краевой
организации Общероссийского
профессионального союза
работников культуры



Л.Н. Дерюгина

Протокол № 15

Отчетного собрания о выполнении Районного отраслевого соглашения по учреждениям отрасли культуры Староминского района за 3 года (2019-2021) гг. от 29.12.2021 года

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Доведения до сведения работников культуры выполнения Районного отраслевого соглашения по учреждениям культуры Староминского района за 3 года (2019-2021).

Присутствовали 15 делегатов.

ПОСТАНОВИЛИ:

Районное отраслевого соглашение считать частично выполненным.

Начальник отдела культуры и искусства администрации муниципального образования Староминский район

О.Г. Костенко

Председатель Староминской районной организации Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры

Л.Н. Дерюгина

29.12.2021 год

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 24 листов

Председатель Старомиинской
организации Краснодарской
организации Общероссийского
профессионального союза
культуры

Л.Н. Дергогин

