

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Ленинградского
районного профсоюза
работников культуры

Т.М. Троякова



СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела культуры
администрации Ленинградского
муниципального округа

В.В.Подкидышева



Двухстороннее соглашение между отделом культуры
администрации муниципального образования Ленинградский
муниципальный округ Краснодарского края
и Ленинградским районным профсоюзом работников культуры
на 2026– 2029 годы

Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в Ленинградском муниципальном округе

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 20.08.2026 № 2

Вед. Сидорова В.В.

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Решение расширенного планерного
совещания первичных профсоюзных
организаций и администраций
учреждений культуры,
подведомственных и находящихся
в пределах компетенции отдела
культуры отделу культуры
администрации Ленинградского
муниципального округа
от «20» августа 2026г. № 2

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на отраслевом территориальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности организаций, учреждений культуры, находящихся в ведении и пределах компетенции отдела культуры администрации муниципального образования Ленинградский муниципальный округ Краснодарского края.

1.2. Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере культуры и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников отрасли.

Обязательства Соглашения являются обязательными для подведомственных учреждений отдела культуры и реализуются их руководителями, а также для территориальной и первичных профсоюзных организаций.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях культуры, искусства и кинематографии.

1.3. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

- работники организаций, учреждений, подведомственных и находящихся в пределах компетенции отдела культуры (далее - Работники) в лице их полномочного представителя – Ленинградского районного профсоюза работников культуры (далее - Профсоюз);

- работодатели: руководители организаций, учреждений отрасли культуры (далее - Руководители учреждений), в лице их представителя – отдела культуры администрации муниципального образования Ленинградский муниципальный округ Краснодарского края (далее – Отдел культуры).

1.4. 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.

1.5. Настоящее Соглашение заключено на 2026 – 2029 гг., вступает в силу с 1 сентября 2026 года и действует по 31 августа 2029 года.

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

1.7. В Соглашение по взаимному согласованию представителей сторон в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения.

Изменения и дополнения вносятся в Соглашение в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения дополнений и изменений в настоящее Соглашение.

1.8. Действие Соглашения распространяется:

- на работников и работодателей, уполномочивших соответствующих представителей сторон разработать и заключить его от их имени;
- на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.9. В целях реализации Соглашения в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности заключаются коллективные договоры.

Заключенные коллективные договоры или вносимые в них изменения и дополнения не должны ухудшать социальные гарантии работников по сравнению с настоящим Соглашением и действующим законодательством.

В случае отсутствия в организации коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

1.10. Законы и другие нормативные акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовые и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

1.11. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются строго соблюдать требования действующего законодательства, регулирующего порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

1.12. В отрасли на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей образуется отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями Сторон разногласий (далее - Отраслевая комиссия).

Глава 2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, учреждений и необходимость улучшения положения их работников, Стороны договорились:

2.1.1. Содействовать соблюдению 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 и охраны труда работников учреждений и организаций культуры в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.3. Способствовать повышению результативности деятельности организаций, учреждений культуры, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации и принятых в ее развитие

приоритетных направлений развития культурной сферы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере культуры.

2.1.4. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.5. Содействовать реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников культуры, предусмотренных действующим законодательством.

2.1.6. Трудовой договор с работниками учреждений культуры заключается в соответствии с действующим законодательством о труде.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными.

2.1.7. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

В целях реализации поставленных задач, Стороны обязуются:

2.2. Отдел культуры:

2.2.1. Обеспечивать полное и своевременное финансирование муниципальных организаций, учреждений, подведомственных отделу, в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденных Законом Краснодарского края о краевом бюджете, решением Совета Ленинградского муниципального округа.

2.2.2. Организовать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников отрасли в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Осуществлять взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности организаций, учреждений культуры и дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания услуг в области культуры.

2.2.4. При реализации функций государственного заказчика федеральных, региональных целевых программ предоставлять Профсоюзу информацию о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывать мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.2.5. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе комиссии по аттестации работников отрасли.

2.2.6. Предоставлять Профсоюзу, по его запросам, информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников. И другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.7. Предоставлять возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегий, совещаний, межведомственных комиссий, в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и других мероприятиях.

2.2.8. Обеспечивать учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.9. Принимать участие в проведении профсоюзных проверок соблюдения Руководителями учреждений и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников отрасли.

2.3.2. Оказывать членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций, учреждений отрасли.

2.3.4. Содействовать предотвращению в организациях, учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращаться 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.

2.3.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

2.3.8. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников.

Глава 3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ

3.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – двухсторонняя комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального

партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам: выполнения и текущего финансирования федеральных, региональных целевых программ в сфере культуры; регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников отрасли, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления культурой на муниципальном уровне и в учреждениях культуры.

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

Руководителям учреждений, первичным профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников. Порядок согласования может конкретизироваться в коллективных договорах.

3.1.8. Содействовать осуществлению в организациях, учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.10. Принимать, совместно, меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений, установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих учреждений культуры на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

3.1.11. Содействовать осуществлению в организациях, учреждениях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в

связи с изменением типа учреждения с обязательным участием первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников учреждения членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации (председателя профкома) в состав наблюдательного совета.

3.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в учреждениях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

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

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.4. Стороны признают необходимым обеспечить право работников отрасли на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 85-90 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006 года №152-ФЗ «О персональных данных»

Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям совместно принимать локальный нормативный акт, регламентирующий защиту персональных данных работника.

Глава 4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

4.1. Отдел культуры:

4.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания помощимолодым специалистам в профессиональной и социальной

адаптации и координирует работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

4.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников. Координирует деятельность организаций, учреждений культуры, направленную на развитие кадрового потенциала сферы культуры.

4.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса Работников, конкурентоспособности профессии, формированию позитивного образа работника культуры в общественном сознании.

4.1.4. Для обеспечения повышения квалификации Работников отрасли не реже чем один раз в пять лет, рекомендует Руководителям учреждений предусматривать при формировании бюджета соответствующего уровня средства, необходимые для планового повышения квалификации Работников.

4.2. Стороны в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений и социальной защите Работников в случае увольнения.

4.3. Руководители учреждений отрасли с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляют работу по прогнозированию высвобождения работников.

4.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Руководители учреждений отрасли строго руководствуются законодательством о труде:

- производят отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, с учетом гарантий, установленных ст. 179 ТК РФ;

- своевременно представляют сведения о высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения, в райком профсоюза работников культуры, профкомы;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации с учетом его квалификации, опыта. Увольнение работника по сокращению численности или штата производится только в случае невозможности перевода на другую работу с его согласия.

4.4.1 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.4.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным

кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4.3. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4.4. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска

национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

В период приостановления действия трудового договора включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев.

Срок, продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период

мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

4.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время для поиска работы. Продолжительность этого времени определяется коллективным договором.

4.6. Руководители учреждений отрасли совместно с соответствующими выборными организациями профсоюза создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых Работников.

4.7. Руководители учреждений отрасли обеспечивает профессиональное обучение (профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, освоение смежных профессий и др.) высвобождаемых Работников до наступления срока расторжения трудового договора.

4.8. В случае, если в период предупреждения Работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

Высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в размерах не ниже предусмотренных законодательством и фиксируются в коллективном договоре.

4.9. Стороны рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с Работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;
- в коллективных договорах категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо предусмотренных статьями 179 Трудового кодекса РФ:
- обучающихся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии) и иные категории и другие категории.

4.10. Предпринимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

Глава 5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

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

5.1. Порядок и условия оплаты труда Работников отрасли регулируются в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными, правовыми актами Краснодарского края, муниципального образования Ленинградский район.

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда Работников отрасли, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, не могут снижать уровень прав и гарантий Работников, установленный нормативными правовыми актами Краснодарского края.

5.2. Руководители учреждений отрасли с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывая Положение об оплате труда работников организации, обеспечивают:

- зависимость заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- равную оплату за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;

- формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям Работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- направление бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда Работников, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников;

- повышение уровня реального содержания заработной платы Работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- условия для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации, учреждения;

- определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения

достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации, учреждений.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.4. При изменении размера оплаты труда Работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

5.5. Руководители учреждений осуществляют оплату труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.6. При установлении заработной платы Работников учреждений отрасли, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования, навывлаты стимулирующего характера направлять не менее 10% от фонда оплаты труда.

5.7. 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.

5.8. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

5.8.1. В целях материальной поддержки Работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

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

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- перед наступлением пенсионного возраста;

5.8.2. В целях стимулирования труда Работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования производить выплату доплат в течение первых трех лет работы.

5.9. Стороны считают необходимым:

5.9.1. Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых, или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждений, финансируемых из муниципального бюджета.

5.9.2. Принимать меры по недопущению нарушений в оплате труда.

5.9.3. Не допускать неправомерных действий работодателей в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь Трудовым кодексом РФ.

5.9.4. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной платы.

5.9.5. Проводить мониторинг уровня оплаты труда Работников культуры в территориях края в сравнении с уровнем заработной платы по отраслям экономики края и прожиточного минимума. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

5.9.6. В целях повышения социального статуса Работника культуры, престижа профессии отрасли и мотивации труда совместно вырабатывать предложения по повышению уровня оплаты труда Работников организаций, учреждений, ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций, учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году.

Глава 6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

6.1. Для работников, занятых организацией и проведением культурно-массовых мероприятий, нормы численности определяются по количеству мероприятий согласно муниципальному заданию с учетом количества посетителей.

Работодатель обязан обеспечить соблюдение установленных норм труда, включая обеспечение нормальных условий для выполнения работниками норм труда:

- поддерживать в исправном состоянии помещения, сооружения и оборудование;
- обеспечивать работников необходимой для работы документацией;
- предоставлять работнику материалы, инструменты, иные средства и предметы, которые необходимы работнику для выполнения работы, следить за их качеством;
- соблюдать требования охраны труда и безопасности производства.

6.2. В соответствии с действующим законодательством Руководители учреждений обеспечивают безопасные условия и охрану труда:

- нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), а для работников, занятых трудом во вредных условиях, женщинам, работающим в сельской местности, несовершеннолетним работникам и инвалидам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели в соответствии со ст.92 ТК РФ;
- продолжительность ежегодно оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли устанавливается не менее 28 календарных дней. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с трудовым законодательством и коллективными договорами.

6.3. Режим рабочего времени в организациях, учреждениях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников по представлению администрации.

Графики сменности утверждаются Руководителем учреждений по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом специфики работы, а также с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. Графики доводятся до сведения Работников не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

6.4. Привлечение к сверхурочным работам производится только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст.99 ТК РФ), в случаях, не предусмотренных трудовым законодательством, - по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

6.6. Привлечение отдельных категорий Работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в соответствии со ст. 113 ТК РФ и с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа организации (за исключением работавших в данный день по утвержденному графику работы). За работу в выходные дни и праздничные дни (за исключением работавших в данный день по утвержденному графику) работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха (ст. 113 ТК РФ). Также в соответствии со ст.153 ТК РФ работа в выходной день может быть оплачена в двойном размере.

Оплата труда в выходные и праздничные дни производится в соответствии с утвержденными коллективными договорами и иными нормативно-правовыми актами.

6.7. Порядок предоставления отпусков, их продолжительность и источники финансирования фиксируются в коллективных договорах.

6.7.1. Руководитель организации, учреждения отрасли, с учетом производственных и финансовых возможностей, может предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

6.7.2. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

Глава 7. ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. Отдел культуры:

7.1.1. Способствует созданию службы охраны труда либо назначению работника уполномоченного вести работу по охране труда в структуре органов культуры муниципальных образований, системы управления безопасностью и охраной труда в учреждениях культуры. Осуществляет организационно-методическое руководство службами охраны труда органов культуры муниципальных образований и учреждений культуры. Обеспечивает учреждения культуры нормативно-технической документацией по охране труда.

7.1.2. Оказывает методическую помощь организациям, учреждениям культуры в разработке инструкций по охране труда для отдельных профессий и видов работ организаций, учреждений культуры.

7.1.3. Организует обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда Руководителей учреждений.

7.1.4. Ежегодно рассматривает на совместном заседании Отдела культуры и райкома Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и проф. заболеваемости, а также выполнение программ по охране труда Работников отрасли с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.5. Осуществляет анализ состояния производственного травматизма и предоставляет сведения в филиал ГКУКК ЦЗН КК в Ленинградском муниципальном округе в соответствии с требованиями постановления администрации Краснодарского края от 29.09.2014 № 1038 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 21 декабря 2012 года № 1591 «О формах и сроках представления информации о состоянии условий и охраны труда в организациях Краснодарского края», по итогам полугодия и года.

7.1.6. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств

подведомственным учреждениям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.7. Обеспечивает проведение комплексных проверок состояния условий и охраны труда в учреждениях культуры совместно с отделом трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями центра занятости населения Ленинградского района, управлением государственного пожарного надзора Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Краснодарскому краю, Роспотребнадзором.

7.2. Отдел культуры совместно с Руководителями учреждений отрасли:

7.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценке условий.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре организации и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

7.2.2. Обеспечивают за счет средств организаций, учреждений, в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) Работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.3. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших в учреждениях отрасли. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.2.4. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организациях, учреждениях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.2.5. Обеспечивают Работников бесплатно 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 соответствии с действующим законодательством.

7.2.6. Организуют проведение специальной оценки условий 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.

7.2.7. Обеспечивает проведение оценки профессиональных рисков

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда.

7.3.2. Обеспечивает осуществление общественного контроля охраны труда, качества проведения специальной оценки условий труда, углубленных медицинских осмотров, работающих во вредных условиях труда, состояния производственного травматизма и профзаболеваемости.

7.3.3. Осуществляют контроль состояния охраны труда в организациях, учреждениях отрасли выполнения мероприятий по охране труда предусмотренных коллективными договорами, соглашениями в соответствии со ст. 20 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации и обобщает результаты деятельности.

7.3.4. Организуют проведение проверок состояния охраны труда в организациях, учреждениях отрасли, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

7.3.5. Участвуют в комиссиях по специальной оценке условий труда, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

7.3.6. Оказывают практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.3.7. Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.8. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствуют формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда учреждений, организуют их обучение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.9. Оказывает содействие в подготовке материалов для участия в конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников культуры Российской Федерации».

7.4. Стороны Соглашения:

- обязуются содействовать выполнению представлений и требований выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

- рекомендуют организациям, учреждениям отрасли предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате

несчастливого случая, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором;

- принимают меры для получения разрешения от отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Краснодарскому краю на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Глава 8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ, КОМПЕНСАЦИЙ И ГАРАНТИЙ

8.1 Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Учреждения культуры, в рамках установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность, определяют направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

8.1.2. Коллективные договоры могут предусматривать дополнительное выделение средств из местных бюджетов, направляемых на:

- улучшение оплаты и условий труда;
- организацию культурно-массовой работы, спортивно-оздоровительной работы;
- организацию отдыха работников, их семей;
- мероприятий по охране здоровья, строительству жилья и другие социальные нужды работников отрасли.

8.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений касающихся:

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

- сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг культработникам;

- системы мер по социальной поддержке работников отрасли;

- обеспечения служебным жильем работников;

- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением.

8.3. Стороны совместно:

- проводят разъяснительную работу по актуальным вопросам действующего законодательства.

8.4. Профсоюз содействует пропаганде здорового образа жизни, оздоровлению работников отрасли и членов их семей.

Глава 9. СТРАХОВАНИЕ

9.1. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве в организациях осуществляется работодателями через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 28.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.2. Руководитель учреждения отрасли регистрируется и в установленные сроки перечисляет единый социальный налог (взносы), единый налог на вмененный доход для определенных видов деятельности в части, подлежащей зачислению в государственные внебюджетные фонды, и страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствующие органы государственных внебюджетных фондов в размерах, установленных действующим законодательством.

9.3. Руководитель учреждения расходует средства государственного социального страхования, направляемые на санаторно-курортное обслуживание Работников и членов их семей в соответствии с нормативами, определяемыми исполнительным органом Фонда социального страхования Российской Федерации на календарный год.

9.4. Выплата пособий по социальному страхованию, оплата путевок Работникам и членам их семей в санаторно-курортные учреждения, финансирование других мероприятий по социальному страхованию в организациях независимо от форм собственности осуществляется через бухгалтерию организации. Ответственный за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования несет работодатель.

9.5. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в организациях создаются комиссии по социальному страхованию из представителей работодателя и профсоюза или избираются уполномоченные по социальному страхованию. Права и

обязанности членов комиссии по социальному страхованию оговариваются в коллективном договоре.

Глава 10. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

10.1. Стороны признают, что права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации и Краснодарского края, Уставом Профсоюза работников культуры Российской Федерации, положениями о территориальных и первичных организациях Профсоюза и реализуются с учетом соглашений федерального уровня, иных соглашений, Уставов учреждений, коллективных договоров.

10.2. Отдел культуры обязуется:

10.2.1. Не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

10.2.2. Предоставлять Профсоюзу, бесплатно помещение, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым работы, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), обеспечивать охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

Освободить Профсоюз от расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы в используемом им в уставных целях помещения.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, а также других Работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации денежных средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

10.3. Стороны договорились:

10.3.1. О предоставлении гарантий работникам, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, предусмотренных действующим законодательством.

10.3.2. Об освобождении от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных по охране труда - не менее 12 рабочих дней в год, а работники учреждений, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению территориальных соглашений, коллективных договоров - не менее 7 рабочих дней.

10.3.3. Об освобождении от основной работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом членов выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

10.5. Стороны рекомендуют Руководителям учреждений отрасли:

10.5.1. Производить выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным профсоюзными наградами, в размере и на условиях установленных коллективным договором.

10.5.2. Учитывать, что работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении Работников.

10.6. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наградений государственными, ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют руководителям учреждений и председателям первичных организаций Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

Глава 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль выполнения Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами соглашения.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Отдела культуры и президиума райкома (горкома) Профсоюза и доводится до сведения Руководителей учреждений отрасли и первичных организаций Профсоюза.

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения,

непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

11.5. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы.

11.6. Сроки контроля выполнения пунктов коллективных договоров:

- за 1 полугодие – до 30 июня ежегодно;
- за год – до 26 декабря ежегодно.

Отдел культуры оказывает содействие устранению нарушений Соглашения со стороны работодателей.

Прошито и пронумеровано 23 л

Начальник отдела культуры

В.В.Подкидышева

Председатель Ленинградского районного
профсоюза работников культуры

Т.М.Троякова

