

Краснодарский край
Отдел культуры администрация муниципального образования Туапсинский район

СОГЛАШЕНИЕ

между Туапсинской районной территориальной организацией профсоюза
работников культуры и отделом культуры администрации
муниципального образования Туапсинский район
На 2019-2022годы

Государственное казенное учреждение ..
Краснодарского края
«Центр занятости населения Туапсинского района»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 31.07.2019 № 2
наименование должности, подпись, Ф., и., о.

отраслевое соглашение
Главный специалист Романчук С.А.

Туапсинский район

СОГЛАШЕНИЕ

между Туапсинской районной территориальной организацией профсоюза работников культуры и отделом культуры администрации муниципального образования Туапсинский район по обеспечению правовых и социально-экономических прав и гарантий работников муниципальных учреждений отрасли «Культура» Туапсинского района, полномочия учредителя в отношении которых осуществляет отдел культуры администрации муниципального образования Туапсинский район на 2019 - 2022 годы

с. Небуг

«26» июля 2019 года

1. Общие положения

Настоящее соглашение между Туапсинской районной территориальной организацией профсоюза работников культуры и отделом культуры администрации муниципального образования Туапсинский район по обеспечению правовых и социально-экономических прав и гарантий работников муниципальных учреждений отрасли «Культура» Туапсинского района, полномочия учредителя в отношении которых осуществляет отдел культуры администрации муниципального образования Туапсинский район на 2019 - 2022 годы (далее – Соглашение) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в рамках которого его участники контролируют соблюдение установленных норм и условий труда, а также социальные гарантии и льготы. Устанавливаемые нормативными актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Туапсинский район, коллективными договорами для работников муниципальных учреждений отрасли «Культура» Туапсинского района, полномочия учредителя в отношении которых осуществляет отдел культуры администрации муниципального образования Туапсинский район в целях обеспечения стабильности их работы, защиты прав и решения социально-экономических проблем.

1. Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышение уровня жизни работников муниципальных учреждений отрасли «Культура» Туапсинского района, полномочия учредителя в отношении которых осуществляет отдел культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (далее – муниципальные учреждения культуры).

2. Соглашение основывается на действующих нормах Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральном законе от 12 января 1996 года № 10 – ФЗ «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности», нормативных правовых актах Краснодарского края, муниципального образования Туапсинский район.

3. Соглашение распространяется на работников и работодателей муниципальных учреждений культуры, первичные профсоюзные организации которых входят в Туапсинскую районную территориальную организацию профсоюза работников культуры.

4. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

1) представитель работодателей - отдел культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (далее – Отдел);

2) представитель работников - Туапсинская районная территориальная организация профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз).

5. Стороны достигли соглашения в том, что:

Профсоюз, его первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников муниципальных учреждений культуры:

1) при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений;

2) при ведении переговоров по защите профессиональных и социально-трудовых прав;

3) по вопросам оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, увольнения по инициативе работодателя;

4) условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки коллективов и отдельных работников;

Непосредственно в муниципальных учреждениях культуры регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективного договора. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности муниципальных учреждений культуры и их финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные гарантии работникам по сравнению с нормами и положениями трудового законодательства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Краснодарского края, муниципального образования Туапсинский район и настоящего Соглашения.

6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников муниципальных учреждений культуры.

8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения (коллективного договора), неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного

коллективного договора (Соглашения), или в случае невыполнения принятых обязательств несут ответственность в соответствии со статьями 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Отдел и Профсоюз обеспечивают доведения текста Соглашения до муниципальных учреждений культуры в течении месяца со дня его подписания и содействуют его реализации.

10. Соглашение заключено на три года, вступает в силу с момента его подписания.

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций и интересов, стороны-участники обязуются:

1. Содействовать соблюдению в муниципальных учреждениях культуры законодательства о труде Российской Федерации.

2. Способствовать улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Краснодарского края, муниципального образования Туапсинский район.

3. Систематически анализировать социально-экономическое положение работников и защищать в законодательных и исполнительных органах власти всех уровней свои предложения, направленные на решение социально-трудовых проблем работников муниципальных учреждений культуры.

4. Проводить аттестацию педагогических работников при участии представителей Профсоюза.

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

6. В установленном порядке в пределах компетенции каждой из сторон обращаться в органы власти муниципального образования туапсинский район для решения следующих вопросов:

1) повышения заработной платы работников муниципальных учреждений культуры;

2) увеличение удельного веса расходов на финансирование культуры при формировании муниципальной программы «Развитие культуры в Туапсинском районе»;

3) содействие оздоровлению и санитарно-курортному лечению, решение жилищных проблем педагогическим работникам муниципальных учреждений культуры.

7. Принимать участие в совершенствовании системы оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры.

8. Обмениваться законодательными и нормативными документами по социально-трудовым вопросам и направлять друг другу высылаемые в подведомственные муниципальные учреждения культуры материалы.

3. Гарантии обеспечения занятости работников

1. Стороны договорились считать массовым высвобождением работников, увольняемых в связи с ликвидацией муниципального учреждения культуры либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период:

1) ликвидации организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

2) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

- 10% и более – в течение трех месяцев;
- 15% и более – в течение шести месяцев;
- 20% и более – в течение года.

Стороны считают, что в случае массового высвобождения будут содействовать выполнению мер, направленных на обеспечение занятости работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, установленных Соглашением и коллективными договорами.

2. Работодатели направляют на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3. Работодатели предоставляют в порядке, определенном коллективным договором и в пределах собственных (внебюджетных) средств, свободное время для поиска работы (количество часов оговаривается в коллективном договоре) с сохранением заработной платы работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов.

4. Стороны считают, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов закрепляется, помимо лиц, указанных в законодательстве (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации), за работниками предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии по возрасту), работниками, проработавшими в муниципальных учреждениях культуры не менее 10 лет.

Профсоюз:

5. Принимает участие в проведении экспертизы экономической обоснованности массовых сокращений и по возможности предотвращает их.

6. Организует обучение и консультации профсоюзного актива по законодательству о занятости.

7. Отстаивает интересы членов профсоюза при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников муниципальных учреждений культуры и принимает меры по защите их законных прав.

4. Оплата труда

1. Порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры определяется постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район и включается в коллективные договоры, Положения об оплате труда муниципальных учреждений культуры, разработанных в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район и трудовые договоры работников муниципальных учреждений культуры.

В соответствии с Положениями об оплате труда муниципальных учреждений культуры (утвержденными руководителями муниципальных учреждений культуры) (далее – Положение) оплата труда устанавливается исходя из:

1) базового фонда оплаты труда работников по штатному расписанию и тарификации с учетом компенсационных (обязательных) выплат за условия труда, отклоняющихся от нормальных. Доплат за дополнительную работу, не входящих в круг должностных обязанностей работников;

2) стимулирующих выплат в соответствии с системой материального стимулирования, закрепленной в положении об оплате труда каждого муниципального учреждения культуры.

2. Работодатели обязаны своевременно выплачивать заработную плату работникам не реже, чем каждые полмесяца (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации) в денежной форме и с выдачей расчетных листков. Сроки и порядок выдачи заработной платы должны быть указаны в коллективном договоре.

3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда муниципальных учреждений культуры формируется за счет бюджетных средств, направленных на оплату труда.

4. Виды и размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются муниципальными учреждениями культуры самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников и закрепляются в коллективных договорах и Положениях, разрабатываемых работодателями по согласованию с профсоюзными органами муниципальных учреждений культуры.

5. Система компенсационных выплат, в том числе оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие дни, сверхурочная работа, и в других случаях устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Размеры дифференцированных доплат за условия труда определяются муниципальными учреждениями культуры самостоятельно, как правило, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и включаются в коллективные договоры или иные локальные нормативные акты.

7. При разработке отраслевой системы оплаты труда стороны отстаивают принципиальные позиции, направленные на обеспечение государственных гарантий оплаты труда и увеличении размеров заработной платы.

8. Стороны проводят мониторинг порядка своевременной оплаты труда, сохранения компенсационных выплат, доплат и надбавок.

9. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

10. Работодатели обязуются:

1) не освобожденным от основной работы председателям и членам профкомов при выполнении ими общественных обязанностей в интересах работников, предоставлять свободное от работы время на условиях, предусмотренных коллективным договором;

2) информировать Профсоюз о случаях несвоевременной выплаты заработной платы работникам муниципальных учреждений культуры;

3) в соответствии с Положением выплачивать ежемесячную надбавку к окладу за выслугу лет в зависимости от стажа работы.

11. Профсоюз обязуется:

1) осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

2) обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора (ст. 5.27 – 5.34 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации);

3) вести переговоры (консультации) с работодателями в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

4) обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

5. Режим труда и отдыха

1. Режим труда и отдыха в муниципальных учреждениях культуры устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к коллективному договору (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Работодатель по соглашению с работником может устанавливать гибкие и индивидуальные графики работы для женщин, имеющих детей-инвалидов, родителей в неполных семьях и др.

3. Продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы педагогических работников определяется Правительством Российской Федерации.

4. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. Привлечение к сверхурочным работам преподавателей допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Допускается привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в порядке, устанавливаемом коллективным договором, с письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации о ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках.

Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом положений работника:

- 1) при временной нетрудоспособности работника;
- 2) в других случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (от 3-х до 14-ти календарных дней) предоставляются в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. В случае, если возникает производственная необходимость отзыва работника из очередного отпуска на работу, решение принимается при согласии работника (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации),

10. Муниципальные учреждения культуры, с учетом своих финансовых возможностей, могут предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска до 3-х дней по семейным обстоятельствам:

- 1) смерти близких родственников,
- 2) бракосочетания,
- 3) рождение ребенка (для отца).

Конкретное количество дней устанавливается коллективным договором.

11. Отпуск без сохранения заработной платы может быть представлен работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

12. Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом муниципального образовательного учреждения культуры (ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Улучшение условий и охрана труда

1. Отдел в целях реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, окружающей среды, ведут учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

2. Работодатели обязаны:

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

2) Организовать обучение и инструктаж работающих, а также обучение и проверку знаний по охране труда руководящих работников и специалистов не реже, чем один раз в три года.

3) Обеспечить проведение аттестации работающих мест по охране труда.

4) организовать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров педагогических работников, работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, в том числе работающих на компьютерах и копировальной технике.

5) Осуществлять контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по труду силами ответственных лиц по охране труда и уполномоченных лиц выборных органов первичной профсоюзной организации.

6) Предоставить профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации информацию и документы, касающиеся охраны труда работников (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

7) Сообщать обо всех несчастных случаях профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

8) Улучшать санитарно-бытовые условия работающих.

3. Отдел, работодатели и профсоюз принимает участие:

1) в работе и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

2) в проведении проверок состояния условий и охраны труда в муниципальных учреждениях культуры, подготовке совместных предложений по их предупреждению.

4. Выборные органы профсоюза совместно с представителями работодателя осуществляют:

1) контроль за выполнением муниципальными учреждениями культуры требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников муниципальных учреждений культуры (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации);

- 2) формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда;
- 3) работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

7. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

Работодатели муниципальных учреждений культуры:

1. Могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре (соглашении), в пределах собственных средств:
 - 1) сохранить средний заработок за время прохождения обязательных медосмотров для работников муниципальных учреждений культуры;
 - 2) премировать при выходе работника на пенсию.
2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительный отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску, либо использован отдельно.
3. Руководители могут предусматривать отчисление финансовых средств выборным органам профсоюза первичной организации на организацию и проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере, предусмотренном коллективными договорами учреждений (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).
4. Обязательному согласованию с первичными профсоюзными органами в муниципальных учреждениях культуры подлежат:
 - 1) изменение существенных условий договора (ввод режима неполного рабочего времени) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 2) порядок проведения аттестации (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 3) привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 4) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 5) дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 6) системы оплаты и стимулирование труда (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 7) порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 8) оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 9) ведение, замена и пересмотр норм труда (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 10) принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 11) правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации);

12) разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

8. В сфере развития социального партнерства

Профсоюз обязуется:

1. Оказывать практическую и методическую помощь членам профсоюза по вопросам правового регулирования трудовых отношений и заключения трудовых договоров и коллективных договоров.

2. Проводить необходимую культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

3. Участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров между работниками и работодателем с целью защиты интересов работников – членов профсоюза в случае нарушения их законных прав и интересов. Принимать конкретные решения по конфликтам и спорным вопросам после взаимных консультаций.

4. Предоставлять материальную помощь членам профсоюза, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации.

5. Обеспечивать правовую помощь членам профсоюза, разбор жалоб и заявлений по всем вопросам, касающимся защиты прав работников, по отпускам, пенсиям, оплате больничных листов, приему и увольнению, сокращению, вопросам охраны труда и техники безопасности, оплаты труда и предоставлению социальных льгот, а также защиту прав и законных интересов членов профсоюза в государственных, судебных органах.

6. Добиваться улучшения и обеспечения безопасных условий труда.

7. Поддерживать работодателя в его действиях, направлениях на:

- 1) повышения материального благосостояния работников;
- 2) повышения профессионального мастерства работников, их экономической грамотности, уровня культуры, уважения к труду.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

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

1) обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать деятельности его профсоюзных органов;

2) предоставлять выборному органу профсоюзной организации муниципальных учреждений культуры бесплатно необходимые помещения для работы профоргана и проведения собраний работников, хранения документации, а также создают другие дополнительные условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа, предусмотренные ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении муниципальных учреждений культуры, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

4) обеспечивают, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное перечисление на расчетные счета Профсоюза членских профсоюзных взносов размере 1% от начисленной заработной платы члена профсоюза в порядке, установленном коллективным договором (соглашением). Перечисление денежных средств, производится в полном объеме и одновременно в сроки выплаты заработной платы;

5) своевременно рассматривают обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов, а в случае их отклонения направляют профоргану письменный мотивированный ответ;

6) предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

7) признают, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников в рабочее время допускаются по согласованию сторон;

8) содействуют 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 организаций и муниципальных учреждений культуры (ст. 17 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и иной деятельности:

1) члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзных организаций, создаваемых в муниципальных учреждениях культуры совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором;

2) члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, создаваемых Профсоюзом, освобождаются от работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы;

3) работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе выборного органа признается значимой для деятельности муниципальных учреждений культуры и принимается во внимание при поощрении;

4) увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выбранных профсоюзных органов муниципальных учреждений культуры в соответствии со ст. 376 Трудового кодекса Российской Федерации в течении выборного срока и двух лет после окончания допускается только с предварительного согласия Профсоюза.

10. Действие соглашения, контроль за ходом его выполнения, ответственность сторон

1. Стороны обеспечивают доведение текста Соглашения до муниципальных учреждений культуры в течении месяца со дня его подписания, осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения. Информирова друг друга о своих действиях, касающихся финансирования муниципальных учреждений культуры, трудовых социально-экономических и профессиональных интересов работников муниципальных учреждений культуры, предоставляют возможность участия представителей профсоюзных органов муниципальных учреждений культуры на заседаниях Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

2. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения.

3. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных Соглашением, и их выполнение, возлагается на работодателей муниципальных учреждений культуры. Стороны принимают меры по устранению нарушений Соглашения.

4. В период действия Соглашения Профсоюз содействует урегулированию конфликтов всеми возможными способами и не организует коллективных действий по вопросам, отраженным в Соглашении.

5. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

Принято Соглашение "26" июля 2019 год

Начальник отдела культуры
администрации муниципального
образования Туапсинский район

Председатель райкома
профсоюза работников культуры
Туапсинского района

СОГЛАСОВАНО:

Начальник МКУ «Централизованная
бухгалтерия управления образования
муниципального образования Туапсинский район»



Ю.А. Данилова

И.Г. Лотник

 А.В. Баранова

