Министерство
культуры
Рязанской области

Рязанская областная организация
Общероссийского
профессионального союза
работников культуры

Отраслевое соглашение
между министерством культуры Рязанской области и Рязанской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры
на 2023-2026 годы

г. Рязань

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
390005, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7
Зарегистрировано 11.12.2023
№ 17 Колприна Ю.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение между министерством культуры Рязанской области и Рязанской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2023-2026 годы (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на защиту профессиональных и трудовых прав, социально-экономических интересов и повышение уровня жизни работников учреждений отраслей культуры и образования в области искусств (далее – отрасли).

Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Законе Российской Федерации от 09.10.1992 № 3612-I «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», Федеральном законе от 29.12.1994 № 78-ФЗ «О библиотечном деле», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 26.05.1996 № 54-ФЗ «О Музейном фонде Российской Федерации и музеях в Российской Федерации», Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставе Общероссийского профессионального союза работников культуры, Отраслевом соглашении между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023-2025 годы (утв. Минкультуры России, Общероссийским профсоюзом работников культуры 18.10.2022), О Региональном Соглашении между Правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2019-2021 годы от 24.12.2018 № 171-1, продленным дополнительным соглашением от 28.12.2021 №1/132-1 и иных нормативных актов.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в отрасли и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной поддержки работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.2. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений министерства культуры Рязанской области, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации. (статья 34 Трудового кодекса Российской Федерации, п.1.3. Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023-2025 годы (утв. Минкультуры России, Общероссийским профсоюзом работников культуры 18.10.2022).

1.3.Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

– работники учреждений, подведомственных министерству культуры Рязанской области (далее – работники), в лице представителя – Рязанской

областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (в дальнейшем – Профсоюз), действующей в соответствии с Уставом Российского профессионального союза работников культуры;

– работодатели-учреждения, подведомственных министерству культуры Рязанской области, в лице представителя – министерства культуры Рязанской области (далее – Министерство), действующего на основании Положения о министерстве культуры Рязанской области, утвержденного постановлением Правительства Рязанской области от 29.07.2015 № 182.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Профсоюз, его территориальные (районные, городские), первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей работников учреждений культуры при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, включая размеры базовых окладов (ставок), повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, стипендиального и других форм обеспечения обучающихся, а также по другим вопросам социальной поддержки коллективов и отдельных работников.

1.4.2. Соглашения на уровне муниципальных образований устанавливают для работников условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с особенностями территорий, в соответствии с действующим законодательством, Соглашением.

1.4.3. Непосредственно в учреждениях культуры регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работником и работодателем осуществляется путем заключения коллективного договора. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения отрасли и их финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с нормами и положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и Соглашением.

1.4.4. Соглашения и коллективные договоры не могут ухудшать положение работников. Пункты Соглашений и коллективных договоров, реализация которых обеспечивается за счёт средств бюджета Профсоюза, распространяется только на членов профсоюза.

1.4.5. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников, в том числе перешедших на работу в учреждения культуры и образования в области искусств из других ведомств, работавших по отраслевому профилю.

1.4.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне не менее чем за 10 дней письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с

действующим законодательством Российской Федерации и Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

1.4.7. Ни одна из сторон, подписавших Соглашение, не в праве в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются ежегодно на совместном заседании коллегии Министерства и Президиума обкома профсоюза.

1.6. Министерство доводит текст Соглашения до органов управления культуры, подведомственных государственных учреждений отрасли, а Профсоюз – до территориальных и первичных организаций профсоюза.

1.7. Стороны согласились, что выполнение Соглашения, а также иных соглашений и коллективных договоров, заключенных в рамках Соглашения, необходимо регулярно освещать в средствах массовой информации, а также размещать на официальных сайтах Министерства и Профсоюза.

1.8. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3 (трех) лет.

1.9. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок до трёх лет.

1.10. В случае реорганизации одной из Сторон Соглашения их права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в Соглашение.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнёрства, Стороны признали необходимым:

2.1.1. Участие представителей Сторон Соглашения в заседаниях Правительства Рязанской области, Министерства, Профсоюза при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников; предоставление друг другу полной, своевременной и достоверной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

2.1.2. Направлять в пределах своей компетенции, по запросу любой из Сторон Соглашения, имеющуюся в их распоряжении информацию по вопросам социально-экономических и трудовых отношений, в том числе:

– статистические данные по сети учреждений, численности работающих, обучающихся;

– информацию о состоянии бюджетного финансирования учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений отрасли;

– информацию о состоянии выплаты заработной платы работникам;

– информацию о состоянии материально-технической базы учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений отрасли, условий и охраны труда в учреждениях;

– показатели кадровой обеспеченности учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений отрасли;

– показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

– информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам, работникам сельской местности;

– проекты нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по вопросам социально-экономических и трудовых отношений в сфере культуры.

2.2. Министерство обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.2.1. Министерство представляет в Профсоюза проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые отношения для учёта по ним мнения и позиции Профсоюза (Приложение № 1).

Работодатели в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профсоюз, представляющий интересы всех или большинства работников (Приложение № 1).

Рекомендует органам управления отрасли культуры на муниципальном уровне осуществлять аналогичный, по отношению к соответствующим органам Профсоюза, порядок согласования локальных и нормативно-правовых актов согласно статьям 8, 371, 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.2.2. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию руководящих кадров образовательных организаций в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ).

2.2.3. Обеспечивает работу представительства главной аттестационной комиссии при Министерстве для аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Рязанской области, находящихся в ведении органов исполнительной власти и местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере культуры, в соответствии с Федеральным Законом № 273-ФЗ, приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», распорядительными актами центрального исполнительного органа государственной власти Рязанской области, осуществляющего исполнительно-распорядительную деятельность на территории Рязанской области в сфере образования.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Обкома Профсоюза в работе представительства главной аттестационной комиссии при Министерстве для аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Рязанской области, находящихся в ведении органов исполнительной власти и местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере культуры, а также аттестационных комиссий, созданных для проведения аттестации специалистов государственных и муниципальных учреждений культуры отрасли.

2.2.5. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший методист	Аналогичная должность без названия «старший»
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской школы искусств по видам искусств; музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской школы искусств по видам искусств, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель профессиональной образовательной организации
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (в том числе старший, ведущий) Регионального методического центра по образованию в области искусств при ГАПОУ «РМК им. Г. и А. Пироговых», методических служб по образованию в области искусств муниципального уровня

2.2.6. При повторном установлении у педагогического работника имеющейся (ранее установленной) квалификационной категории (первой,

высшей) от заполнения критериев самооценки и предоставления портфолио освобождаются следующие педагогические работники:

1) лауреаты (I, II, III премии) Областного конкурса профессионального мастерства «Учитель и ученик», участники окружного этапа Общероссийского конкурса Министерства культуры Российской Федерации «Лучший преподаватель детской школы искусств»;

2) имеющие ученые степени и звания;

3) подготовившие в межаттестационный период трех и более победителей и призеров областных открытых, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсов, олимпиад, выставок (по профилю преподаваемого предмета) в соответствии с реестром творческих и научно-методических мероприятий, утверждённым приказом Министерства от 14.08.2013 № 560.

Работник, не выполнивший в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от самооценки профессиональной деятельности и подготовки портфолио ни по одному из оснований, перечисленных в пункте 2.2.6 Соглашения.

2.2.7. По заявлению работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним на срок не более одного года с момента выхода на работу в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

1) длительной нетрудоспособности (отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием).

2) отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;

4) отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ;

5) службы в рядах Вооружённых Сил Российской Федерации;

6) работы на выборных должностях;

7) исполнения освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания,

а также:

– в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;

– в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 8 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации;

– за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента

выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

2.3. Профсоюз обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-экономических и трудовых отношений работников отрасли.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и профсоюзным организациям помощь при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключении коллективных договоров, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективах учреждений отрасли.

2.3.4. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключённых территориальных соглашений и коллективных договоров, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3.5. Анализирует поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов Профсоюза предложения по улучшению работы учреждений культуры и направляет предложения в Министерство, Правительство Рязанской области.

2.4. Стороны согласились, что в случае необходимости между профкомом обучающихся и администрациями в учреждениях среднего профессионального образования и их администрациями могут быть оформлены Соглашения, прилагаемые к коллективным договорам учреждений по вопросам обеспечения их прав и интересов.

2.5. Рекомендовать руководителям учреждений предусмотреть в коллективных договорах:

– сокращение вакантных единиц производить с согласованием профкома в целях обеспечения занятости работающих (статья 12 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

– порядок формирования системы оплаты труда работников в соответствии с Положениями об оплате труда, исходя из условий труда и финансовых возможностей учреждений;

– установление надбавок за непрерывный стаж работы в культуре;

– размеры доплаты за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от общепринятого режима работы (ночное время, праздничные дни и так далее), но не ниже установленных законодательством;

– размер и порядок компенсации работникам за несвоевременную выплату заработной платы (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации);

– обеспечение сотрудников формой, спецодеждой, материалами, инструментами, методической литературой, периодическими изданиями в соответствии с нормативами;

– режимы и графики работы, исходя из того, что продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов;

– помимо установленных законодательством отпусков, предоставляемых администрацией по графику, с учётом мнения выборного профсоюзного органа

(статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации), предоставлять дополнительные отпуска за стаж работы;

– дополнительные выходные дни отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам в соответствии со статьями 262, 263 Трудового Кодекса Российской Федерации;

– для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств социального фонда России;

– преимущественное право лиц предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии по возрасту) и лиц, проработавших в отраслях культуры не менее 10 лет на оставление на работе при сокращении штатов, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации при равной производительности труда и квалификации;

– возможность предоставления свободного от работы времени с сохранением заработка (не менее 7 часов в неделю) лицам, получившим уведомление об увольнении, для поиска нового рабочего места;

– компенсаций проезда в сельские филиалы преподавателям детских музыкальных, художественных школ и школ искусств, при наличии соответствующего нормативного правового акта органа местного самоуправления и финансового обеспечения расходов;

– предоставление компенсации по оплате жилых помещений и коммунальным услугам работникам культуры в сельской местности в соответствии с Законом Рязанской области от 13.09.2006 № 101-ОЗ «О предоставлении компенсаций по оплате жилых помещений и коммунальных услуг отдельным категориям специалистов в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа)».

2.6. Признать необходимым:

– не препятствовать деятельности представителей профсоюза по осуществлению общественного контроля над соблюдением законодательства об охране труда и трудового законодательства;

– рассматривать на коллегиях Министерства совместно с Профсоюзом вопросы:

- заключения коллективных договоров и соглашений, охраны труда, итогов деятельности учреждений культуры.

– учитывать Порядок учёта мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (приложение № 2).

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны обеспечивают выполнение следующих пунктов:

3.1.1. Содействуют соблюдению в учреждениях культуры Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.1.2. С учетом действующего законодательства Российской Федерации способствуют достижению положительных результатов деятельности учреждений культуры, направленных на решение их основных задач в области культуры, повышению уровня заработной платы, мер социальной поддержки, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников.

3.1.3. Защищают интересы учреждений культуры в органах государственной власти по экономическим и правовым вопросам их деятельности.

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

3.2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе эффективного контракта, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, Соглашением, коллективным договором.

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

3.2.2. Эффективный контракт с творческими работниками учреждений культуры заключается в соответствии распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.07.2023 № 1777 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видео съёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых, установлены Трудовым Кодексом РФ» и действующим законодательством о труде.

3.2.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.2.4. При осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации учреждений культуры стороны проводят совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

3.3. С учетом социально-экономической ситуации стороны инициируют:

3.3.1. Направление законодательным и исполнительным органам федерального и областного уровня предложений, требований по вопросам усиления социальной поддержки работников отрасли, установлений им дополнительных льгот, гарантий и компенсаций.

3.3.2. Разработку предложений в Соглашение между Правительством Рязанской области, Рязанским областным союзом организаций профсоюзов и

работодателями о сотрудничестве в решении экономических и социальных проблем отрасли культуры.

3.4. Обком профсоюза обязуется:

3.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права настоящего Соглашения.

3.4.2. Проводить бесплатные консультации для членов Профсоюза, учёбу профактива по вопросам трудового законодательства и т.д.

3.4.3. Своевременно информировать Министерство о случаях нарушения трудового законодательства и Соглашения с целью разрешения конфликтов во вне судебном порядке.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждений культуры и образования в сфере культуры и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. К массовому высвобождению работников отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

4.2.1. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленным пунктом 2 статьи 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют работники, имеющие государственные и ведомственные награды (знаки); работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; семейные - при наличии одного несовершеннолетнего ребёнка; не освобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет; молодые работники - в первые два года работы после обучения для выпускников профессиональных образовательных организаций среднего и высшего образования. Порядок учёта указанных и других оснований определяется коллективным договором.

4.3. Стороны договорились, что в соответствии со статьей 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при заключении коллективных договоров по вопросам занятости в случае приостановки работы или увольнения работников будут включаться взаимные обязательства:

4.3.1. Производить сокращение численности или штата при массовом высвобождении работников поэтапно.

4.3.2. В обязательном порядке предлагать работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

4.3.3. Информировать высвобожденных работников о возможности обращения в Центр занятости Рязанской области.

4.4. Работодатели с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляют работу по прогнозированию высвобождения работников.

4.4.1. Работнику, предупреждённому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

4.4.2. Работникам, уволенным из учреждения, в связи с сокращением численности или штата, предоставлять преимущественное право трудоустройства в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемых учреждениях.

4.4.3. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении, увеличивается размер заработной платы работников в целом в учреждении, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В пределах своей компетенции стороны договорились:

5.1.1. Обеспечивать мониторинг реализации распоряжения Правительства Рязанской области от 13.01.2020 № 2-р «Об обеспечении недопущения снижения установленных указами Президента Российской Федерации показателей оплаты труда отдельных категорий работников в государственных учреждениях бюджетной сферы исходя из прогнозных значений среднемесячной начисленной заработной платы наёмных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) по Рязанской области, среднемесячной заработной платы учителей по Рязанской области и среднемесячной заработной платы в сфере общего образования по Рязанской области».

5.1.2 Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Системы оплаты труда работников учреждений культуры, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разработанными Российской трёхсторонней

комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников учреждений культуры, согласованными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

5.1.3 С целью поддержки молодых специалистов предусматривать в коллективных договорах организаций и учреждений, локальных нормативных актах персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в течение первых трёх лет.

5.1.4. Работодатели с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

Разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждений, которое является приложением к коллективному договору.

Предусматривают в Положении об оплате труда работников учреждений регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

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

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

5.1.5. Положение об оплате труда работников учреждений культуры, образования сферы культуры включает в себя:

– базовые должностные оклады (ставки заработной платы) работников, по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

– размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам);

– наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счёт всех источников финансирования и критерий их установления;

– условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

– индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников;

– другие вопросы оплаты труда.

5.1.6. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы:

– в учреждениях культуры продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав её таким образом, чтобы без учёта выплат компенсационного характера, на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 процентов заработной платы;

– в образовательных учреждениях отрасли совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждённых в установленном порядке, с учётом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда организаций (без учёта части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в сельской местности, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Рекомендуемые доли окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре заработной платы работников учреждений культуры и педагогических работников образовательных организаций отрасли, соответствуют Единым рекомендациям по установлению на федеральном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год (утверждены решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 года протокол № 11).

5.1.7. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают увеличение размеров окладов (ставок), применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам (ставкам), то изменение оплаты труда осуществляется:

– при увеличении стажа работы по специальности со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (ставки);

– преподавательского стажа – при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

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

– при награждении государственными и ведомственными наградами, наградами Рязанской области, присвоении знаков отличия, – со дня присвоения, награждения;

– при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома; надбавка к окладу за государственную награду Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном 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.

5.1.8. Оплата труда работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.2. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, определяется в порядке, устанавливаемым законодательством Российской Федерации и отражается в коллективных договорах (соглашениях) с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

5.2.3. Оплату труда в ночное время (с 22:00 часов до 6:00 часов) производить в повышенном размере, не менее 20% часовой ставки оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.2.4. Введение и пересмотр норм труда, принятие локальных нормативных актов производится работодателем учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

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

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

5.2.6. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный коллективным или трудовым договором.

5.2.7. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.3. Стороны:

5.3.1. Принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных учреждениях культуры заработной платы,

стипендий, пособий, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.3.2. Проводят совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга определяются сторонами в рабочем порядке.

5.3.3. По результатам мониторинга совместно разрабатывают предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда и обеспечивают их реализацию в учреждениях отрасли.

6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

6.1. Продолжительность рабочего времени для работника устанавливается трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из расчета не более 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

– для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

– для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

– для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

– для женщин, работающих в сельской местности, – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.2. Режим рабочего времени в учреждениях культуры устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, – трудовым договором.

6.3. Для работников учреждений культуры в соответствии со статьей 94 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором или трудовым договором.

6.4. К сверхурочным работам работники привлекаются в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.5. Допускается привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников учреждений кинематографии, театров,

театральных и концертных учреждений, цирков в соответствии с Перечнями категорий этих работников в учреждениях, финансируемых из бюджета в соответствии с Перечнями этих категорий и в порядке, устанавливаемом законодательством Российской Федерации.

6.6. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

6.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен в соответствии со статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации:

– при временной нетрудоспособности работника;

– при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;

– в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, локальными актами.

6.8. Ежегодные дополнительные отпуска могут предоставляться в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатели могут предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в календарных днях (полностью или частично) сверх ежегодно оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней в зависимости от общего стажа работы.

Рекомендуемое количество дополнительно оплачиваемых дней отпуска:

свыше 3 лет – 3 дня;

свыше 5 лет – 5 дней;

свыше 10 лет – 7 дней;

свыше 20 лет – 9 дней.

6.9. В общий стаж включается:

– время работы в учреждениях отрасли;

– время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

– время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры, искусства;

– время обучения работников учреждений отрасли, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров;

– время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях отрасли;

– время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работы работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями отрасли;

– время трудовой деятельности в учреждениях, при условии соответствия занимаемой должности, должностям государственных учреждений отрасли, вне зависимости от ведомственной принадлежности.

6.10. Работникам, занятым на работах с вредными (или) опасным условиями труда предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.11. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

6.12. Профсоюзные органы обязуются совместно с государственной и профсоюзной инспекциями труда, осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательства о труде, добиваться устранения выявленных нарушений.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Министерство осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда, ведёт учёт и регулярный анализ в случае производственного травматизма работников.

7.2. Работодатель:

– строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию;

– участвует на паритетных началах совместно с выборной профсоюзной организацией в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором (соглашением).

7.2.1. Организует работу по проведению специальной оценки условий труда согласно Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.2. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда (статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2.3. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний.

7.2.4. Организует проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации), а также согласно Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения».

7.2.5. Обеспечивает работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами согласно приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

7.3. Стороны совместно принимают участие в:

– проведении проверок условий состояния охраны труда в учреждениях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве;

– разработке нормативных документов (Соглашение по охране труда, инструкций по охране труда).

7.4. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя осуществляют:

– формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда;

– работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

– проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;

– контроль за выполнением учреждениями культуры требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

8.1. Стороны:

8.1.1. Рекомендуют органам местного самоуправления, органам управления культуры, руководителям учреждений отрасли принимать решения в области социальной поддержки работников культуры отрасли, в том числе предусмотреть возможность стимулирующих выплат работникам.

8.1.2. Обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения Списков

производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

8.1.3. Рекомендуют работодателям соблюдать определённые действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по частичной мобилизации в Вооружённые Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации».

9. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

9.1. Руководствуясь законодательством Российской Федерации, законодательными актами о профсоюзах, а также положениями Концепции молодёжной политики ФНПР, стороны считают, что:

9.1.1. Работа с молодёжью в отрасли культуры определяется как одно из приоритетных направлений деятельности учреждений.

9.1.2. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились о том, что молодым специалистом является служащий, работник в возрасте до 35 лет (в соответствии с Федеральным законом от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»).

9.1.3. Для осуществления молодёжной политики в учреждениях при профсоюзных комитетах создаются молодёжные комиссии.

9.1.4. Работодатели:

– содействуют работе молодёжной комиссии профкома, направленной на активизацию молодёжи в повышении эффективной деятельности учреждения.

– проводят «дни открытых дверей», профориентационные экскурсии в организациях с целью ознакомления с профессиями, востребованными на рынке труда;

– заключают договоры о сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями на подготовку молодых рабочих и специалистов, а также договоры о развитии материально-технической базы профессиональных образовательных организаций, проведения производственной практики обучающихся и стажировок;

– создают условия для получения образования и для повышения квалификации молодых работников, а также участвуют в развитии целевого обучения и системы подготовки высококвалифицированных кадров на контрактной основе;

– проводят в организациях работу по адаптации молодых работников, развивают наставничество. Реализуют меры поощрения молодежи, добившихся высоких показателей в труде и учебе;

– включают в состав комиссии по охране труда представителя молодежного совета (молодежной комиссии) первичной профсоюзной организации;

– информируют молодых работников о законодательно установленных для них льготах и дополнительных гарантиях (сокращенный рабочий день,

обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.);

– в целях обеспечения профессионального роста молодых работников предусматривают возможность включения их в резерв руководителей подразделений организации;

– способствуют организации трудового соперничества среди молодых работников, проводят в организациях конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой работник по профессии».

9.1.5. Профсоюз (профком, молодёжная комиссия):

– проводит анкетирование молодых работников с целью заинтересованности в мероприятиях по защите прав молодёжи;

– принимают меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи, создают в профсоюзных организациях советы (комиссии) по работе с молодежью;

– проводят обучение молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов;

– участвуют в ярмарках вакансий, проводимых службой занятости населения Рязанской области, для студентов старших курсов и выпускников образовательных организаций высшего образования с целью их трудоустройства по специальности, в том числе в каникулярное время;

– осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением установленных действующим законодательством льгот и дополнительных гарантий для молодежи в социально-трудовой сфере;

– участвуют в создании и развитии в организациях института наставничества;

– осуществляют меры, направленные на защиту трудовых прав молодежи, проводят обучение молодых специалистов основам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам.

9.2. В рамках социального партнёрства стороны рекомендуют Работодателю и Профсоюзу формировать в коллективном договоре раздел «Работа с молодёжью», где предусматривать с учетом финансово-экономического положения:

– возможность предоставления общежития или ежемесячной компенсации затрат на аренду жилья молодым работникам, не имеющим собственного жилья;

– гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после обучения для выпускников профессиональных образовательных организаций среднего и высшего образования;

– установление дополнительных социальных выплат при получении образования без отрыва от производства;

– обеспечение гарантий и расширение прав молодежи на образование, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и досуг;

– финансирование проведения в организациях массовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи, организации досуга, отдыха и оздоровления молодежи;

– выплату единовременных пособий молодым работникам из категории детей-сирот, впервые принятым на работу, а также работникам, вернувшимся на предприятие после прохождения срочной военной службы;

– материальную помощь молодым семьям, работающим в организации, при рождении ребенка и вступлении впервые в брак;

– установление оплаты труда молодым рабочим в повышенном размере на срок не менее одного года со дня приема на работу: для работающих на сдельной основе путем снижения норм времени (повышения расценок), для работающих на повременной основе при штатно-окладной системе оплаты труда путем увеличения оклада в процентах, при оплате по тарифной сетке - путем увеличения оплаты на определенное количество тарифных разрядов, по сравнению с тарифно-квалификационными характеристиками должностей.

5.4.2. Предусматривают в коллективных договорах, соглашениях следующие меры поддержки молодых специалистов:

– единовременные выплаты на хозяйственное обзаведение;

– частичную оплату проезда к месту работы и обратно;

– возможность предоставления доплаты в зависимости от разряда, после окончания профессионального образовательного учреждения среднего и высшего образования.

9.3. Стороны договорились, что Соглашение:

9.3.1. Признаёт профкомы студентов специального профессионального образования в сфере культуры законными представителями интересов студенчества отрасли.

9.4. Стороны признают необходимость:

9.4.1. Установления через коллективный договор (Соглашение) взаимных обязательств между сторонами среднего профессионального образования (профкома студентов и администраций) по созданию и поддержанию условий, соответствующих нормам, стандартам и правилам охраны и безопасности учебного процесса, трудовой деятельности, быта и досуга.

9.4.2. Координации совместной деятельности профкомов и администраций среднего профессионального образования в сфере культуры по предупреждению и профилактике ВИЧ-инфекции, наркомании, алкоголизма и табакокурения.

9.4.3. Предоставления гарантий деятельности первичной профсоюзной организации студентов в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его районных и первичных организаций, соответствующих выборных и профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996

№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», законами субъектов Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы, Соглашением, иными соглашениями, Уставом Общероссийского профессионального союза работников культуры, Уставом учреждения, коллективным договором.

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

10.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

10.2.2. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.3. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.4. Рекомендовать предусмотреть право профсоюзному комитету (председателю) ознакомления с коллективным договором вновь принимаемых работников на работу, фиксируя на заявлении о приёме на работу дату ознакомления, личную подпись работника и председателя профкома.

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 культуры на расчетные счета профсоюза, денежных средств в качестве членских профсоюзных взносов:

– членов профсоюза – 1%,

– не членов профсоюза – 0,5%,

в порядке, установленном коллективным договором, соглашением.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с начислением заработной платы.

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 учреждений культуры.

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

10.3.1. Увольнение по инициативе представителя работодателя в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, её структурных подразделений и не освобождённых от основной

работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего выборного органа.

10.3.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюзных организаций в создаваемых в учреждениях совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором (статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

Стороны согласились распространить это положение на:

– работников учреждений – членов ОК профсоюза – не менее 8 рабочих дней в год;

– представителей учреждений – членов комиссий со стороны Профсоюза при подготовке и заключении Соглашения, коллективных договоров – не менее 7 рабочих дней.

10.3.3. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной и творческой работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством (статья 374 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.4. Увольнение по инициативе администрации руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации в соответствии со статьей 376 Трудового кодекса Российской Федерации в течение двух лет после окончания выборных полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.5. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа может производиться за счет средств экономии по фонду оплаты труда в размерах, установленных коллективным договором, соглашением.

10.6. Рекомендовать работодателям производить выплату единовременного денежного вознаграждения выборным профсоюзным работникам ко Дню профсоюзного работника, установленного Законом Рязанской области от 05.05.2022 № 21-ОЗ «О внесении изменений в Закон Рязанской области «О регулировании отдельных вопросов в сфере деятельности профессиональных союзов Рязанской области» в порядке и размере, установленными коллективным договором.

10.7. Стороны могут совместно рекомендовать принять решение о присвоении почётных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют территориальным органам профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз, его районные и первичные организации обязуются:

11.1.Всемерно содействовать реализации Соглашения, районных соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли, используя средства профсоюза.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы исполнительной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

11.3.Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4. Содействовать организации летнего отдыха и оздоровления детей работников отрасли.

11.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Соглашением.

11.6. Принимать необходимые меры правовой и социальной поддержки по предупреждению ухудшения положения учреждений отрасли и их работников.

11.7. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Государственной Думы, членами Совета Федерации, Федерального Собрания Российской Федерации, Рязанской областной Думы в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы культуры, усиления социальной защищенности работников.

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

11.9. Предусматривать в территориальных соглашениях (коллективных договорах) выделение материальной помощи из профсоюзных средств семье погибшего на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились о том, что:

12.1. Министерство в течение 7 дней со дня подписания Соглашения направляет его на уведомительную регистрацию в центральный исполнительный орган государственной власти Рязанской области специальной компетенции, осуществляющий исполнительно-распорядительную деятельность на территории Рязанской области в сферах труда, содействия занятости, социальной защиты населения и социального обслуживания граждан (статья 50 Трудового Кодекса Российской Федерации).

12.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за ходом выполнения Соглашения, внесения в него дополнений и изменений осуществляет постоянно действующая отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее отраслевая Комиссия), созданная на основании приказа Министерства и постановления Президиума обкома Профсоюза.

12.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются отраслевой комиссией.

12.4. Стороны пришли к договорённости, что в период действия Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Соглашения виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном статьями 54 и 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

И.о. министра культуры Рязанской области	Председатель Рязанской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры
_____ Е.А. Васильева	_____ Т.М. Данилина
«___» _____ 2023 года	«___» _____ 2023 года

Зарегистрировано министерством труда и социальной защиты населения Рязанской области

«_____»_____ 2023 года

Приложение № 1
к отраслевому соглашению
на 2023-2026 годы

Порядок
учёта мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

1. В предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Соглашением случаях Министерство и работодатели, перед принятием решения направляют проект нормативных правовых актов и проекты локального нормативных актов, содержащие нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников (далее – Профсоюз).

2. Не позднее пяти рабочих дней с дня получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему, Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов профсоюза.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определённых обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) культуры к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на своё заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профсоюза могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трёх дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую Государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

Приложение № 2
к отраслевому соглашению
на 2023-2026 годы

Порядок
учёта мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников культуры и образования сферы культуры (далее – Профсоюз), работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее – Профком), проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.
2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.
3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своём заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.
4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании; отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).
5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определённых обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.
6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на своё заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.
7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение трёх рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.
8. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.