

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ
ХАКАССКОЙ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ И
МИНИСТЕРСТВОМ КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ
НА 2021 - 2024 ГОДЫ**

г. Абакан

11 марта 2021 года

1. Общие положения

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности государственных учреждений культуры Республики Хакасия, в том числе государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования (в дальнейшем - учреждения культуры).

Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере культуры Республики Хакасия, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников культуры и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Основных законах о культуре, Федеральных законах "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "О занятости населения в Российской Федерации" и иных нормативных правовых актах.

1. 2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях культуры, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам культуры Республики Хакасия и не ограничивает права учреждений культуры в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

Министерство культуры Республики Хакасия (в дальнейшем - Министерство) - исполнительный орган государственной власти Республики Хакасия, осуществляющим функции в области культуры и искусства, архивного дела, кино, сохранения, использования, популяризации и государственной охраны объектов культурного наследия народов Российской Федерации в Республике Хакасия;

Хакасская республиканская профсоюзная организация Российского профсоюза работников культуры (в дальнейшем - организация профсоюза) - от имени работников;

1.4. Организация профсоюза, ее территориальные и первичные организации выступают в соответствии с Уставом профсоюза, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях полномочными представителями работников учреждений культуры Республики Хакасия при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.5. Стороны Соглашения рекомендуют органам местного самоуправления, территориальным организациям профсоюза с учетом территориальных особенностей городского округа, муниципального района, поселения, руководствоваться настоящим Соглашением, заключить территориальные отраслевые соглашения, не ухудшающие положения работников учреждений культуры по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.6. В тех случаях, когда на работников учреждений культуры в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

1.7. Непосредственно в учреждениях культуры регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров, издания локальных актов.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения культуры и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

Условия коллективных договоров, локальных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения

переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и

дополнения рассматриваются отраслевой комиссией по заключению и реализации настоящего Соглашения и оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения государственных учреждений культуры, органов управления культуры, работодателей, профсоюзных организаций и коллективов учреждений культуры.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников культуры по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.10. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Соглашение вступает в силу с 11 марта 2021 года и действительно до 10 марта 2024г.

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

1.13. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Министерства и организации профсоюза в сети Интернет (Федерация Профсоюзов республики Хакасия).

1.14. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 февраля 2024 года.

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

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

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

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

2.2. Трудовой договор с работниками учреждений культуры заключается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор с творческими работниками учреждений культуры заключается в соответствии с перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Постановлением

Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации" и действующим законодательством о труде.

2.3. Министерство в соответствии со статьями 35.1., 144 Трудового кодекса Российской Федерации направляет для рассмотрения в Организацию профсоюза проекты нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические, в том числе систему оплаты труда, и трудовые права работников учреждений культуры. Решения Организации профсоюза подлежат обязательному рассмотрению Министерством.

3. Содействие занятости

3.1. Содействовать соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

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

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

3.3. Основными критериями массового высвобождения в отрасли считаются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращении численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация организации, ее филиала независимо от количества работающих в организации;

б) сокращение численности или штата работников организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение 30 календарных дней / трех календарных месяцев.

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

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

своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках его осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;

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

3.5. В случае увольнения из учреждения культуры связи с их ликвидацией, т - - осуществлением мероприятий по сокращению численности работающих и служащих высвобождаемым предоставляются льготы компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации, Хакасия.

3.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению), предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда работников учреждений культуры состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Закон Республики Хакасия от 12 ноября 2008 ЛФ 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений», постановлением Правительства Республики Хакасия от 07.04.2016г. № 150 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников республиканских государственных учреждений культуры, искусства, образовательных и иных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Хакасия».

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации (учреждения) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы и в соответствии с Постановлением Правительства Республики Хакасия от 07.04.2016г. № 150 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников республиканских государственных учреждений культуры, искусства, образовательных и иных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Хакасия».

4.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников учреждений, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.5. Выплаты компенсационного характера - это доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты.

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

4.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

4.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором Учреждения.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников регулируется законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами (в т.ч. уставом учреждения, учебным расписанием, календарным графиком работы, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями).

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую им выплачивается ставка заработной платы (для различных категорий работников - 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно.

5.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Ненормированный рабочий день особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников, 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, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке,

устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.9. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения первичных профсоюзных организаций не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется не менее трех календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска.

5.13. Учреждение, исходя из средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска большей (по

сравнению с предусмотренной законодательством) продолжительности, что определяется коллективным договором.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6. Охрана труда

6.1. Министерство осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

6.1.2. содействует созданию служб охраны труда;

6.1.3. требует от Учреждений обеспечения работающих спецодеждой, спецобувью другими средствами индивидуальной защиты, контролирует предоставление им других видов льгот и компенсаций (дополнительных отпусков, доплат к тарифным ставкам и должностным окладам, молока за вредность и т.д.);

6.1.5. привлекает в установленном законом порядке к дисциплинарной ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса;

6.1.6. обеспечивает Учреждения нормативной правовой документацией по вопросам охраны труда;

6.1.7. контролирует в Учреждениях наличие у допущенных к обслуживанию электрохозяйства лиц обязательного удостоверения о сдаче экзамена в Энергонадзоре и о присвоении группы электробезопасности.

6.2. Министерство и организация профсоюза совместно принимают участие в:

- проведении проверок условий охраны труда в учреждениях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и

- формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

- 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.

6.5. Организация профсоюза:

- оказывает методическую помощь коллективам, в которых созданы первичные организации Профсоюза, в организации работы по охране труда, проведении специальной оценки условий труда;

- оказывает консультативную помощь в обучении и проверке знаний по вопросам охраны труда.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны Соглашения договорились, что меры социальной поддержки, а также условия их предоставления отдельным категориям граждан в целях создания достойных условий жизни и обеспечения их активной деятельности в обществе регулируются Законом Республики Хакасия от 28 июня 2006 № 30 ЗРХ "О культуре", Законом Республики Хакасия от 25 сентября 1996 № 69 "О библиотечном деле в Хакасии".

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

7.3. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняются место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

7.5. При наличии экономии средств на оплату труда работникам учреждений культуры допускается выплата материальной помощи в следующих случаях:

рождение ребенка; в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена); приобретение дорогостоящих медикаментов. Порядок оказания материальной помощи и ее конкретные размеры определяются коллективным договором учреждения культуры.

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

8. Аттестация работников отрасли культуры

8.1. Аттестация работников учреждений культуры осуществляется и проводится в соответствии с утвержденным в учреждении Положением об аттестации работников с целью установления соответствия работника занимаемой должности.

8.2. Аттестация педагогических работников государственных образовательных учреждений осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04 апреля 2014 года № 276.

8.3. При проведении аттестации педагогических работников образовательных учреждений сферы культуры имеющих государственные награды Российской Федерации, СССР и РСФСР в области культуры, для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалифицированным категориям (первой или высшей), экспертная оценка профессиональной деятельности педагогического работника производится только при предоставленных педагогическим работником документам.

8.4. Во всем, что не урегулировано настоящим Соглашением по вопросам аттестации педагогических работников, Стороны пришли к соглашению, руководствуются Отраслевым региональным соглашением по учреждениям образования Республики Хакасия на 2019 — 2021 годы, а именно:

- установленные квалификационные категории по должностям концертмейстер, преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры) по соответствующему профилю, музыкальный руководитель не соответствуют квалификационным категориям по должностям учитель общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования (приказ Минздравсоцразвития России № 761Н от 26 августа 2010 г. "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", зарегистрированного в Минюсте 6 октября 2010 года, 18638);
- при переходе работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

9. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

Стороны договорились:

9.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

9.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в месячный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.3. Безвозмездно предоставлять первичным профсоюзным организациям помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

9.4. Предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование Профкому принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

9.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

9.6. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников культуры, руководителей органов управления и учреждений культуры по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

9.7. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя,

за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

9.8. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

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

9.10. 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 культуры.

9.11. Соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии, а именно увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.12. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

9.13. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

9.14. Соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии, а именно работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в Профком, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника - другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в Профкоме засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

9.15. За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от производственной работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении.

10. Обязательства организации профсоюза

Организация профсоюза, ее территориальные и первичные организации обязуются:

10.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

10.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях, трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области культуры, вопросов и охраны труда.

10.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и прав, и интересов членов профсоюзных организаций, в том числе и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

10.4. Содействовать профессиональному росту работников учреждений.

10.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления в соответствии с законодательством Российской Республики Хакасия, настоящим Соглашением.

10.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений культуры и их работников

10.8. Содействовать обеспечению работников учреждений культуры путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, организацию летнего отдыха и оздоровления детей работников отрасли.

10.9. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Верховного Совета Республики Хакасия и депутатами Государственной Думы Российской Федерации от Республики Хакасия в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы культуры социальной защищенности работников и обучающихся.

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

11. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения государственных учреждений культуры, органов управления культуры муниципальных образований,

работодателей, территориальных и первичных организаций профсоюза в течении одного месяца со дня его подписания.

11.2. Не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения Соглашения на совместном заседании Коллегии Министерства и Пленума (Президиума) Профсоюза.

11.3. Стороны пришли согласию, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения будут регулярно доводиться до сведения заинтересованных людей.

11.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения-забастовок.

11.5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Министр культуры
Республики Хакасия

С.А. Окольников



Председатель Хакасской
республиканской профсоюзной
организации Российского
профсоюза работников культуры

М.А. Шугова

