

От Департамента культуры и туризма
Ивановской области

Член Правительства Ивановской
области
- директор Департамента культуры и
туризма Ивановской области
Н.В. Трофимова

17 марта 2020

От Ивановской областной организация
Российского профессионального союза
работников культуры

Председатель Ивановской областной
организации Российского
профессионального союза работников
культуры
А.И. Смирнова

17 марта 2020

Отраслевое Соглашение

между Департаментом культуры и туризма Ивановской области и
Ивановской областной организацией Российского профессионального
союза работников культуры по защите трудовых и социально-
экономических прав работников культуры и искусства на 2020-2022 годы

Г. Иваново, 2020

Комитет Ивановской области по труду,
содействию занятости населения
и трудовой миграции
**СОГЛАШЕНИЕ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**
за № 5/3-ОТС от 18.03.2020
подпись _____

1. Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено на 2020-2022 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий работников государственных и муниципальных учреждений культуры Ивановской области, а также работников государственных и муниципальных учреждений образования сферы культуры Ивановской области.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей.

1.3. Соглашение заключено на основании:

Конституции Российской Федерации;

Трудового кодекса Российской Федерации;

Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»;

Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Указа Президента РФ от 24.12.2014 № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики»;

Указа Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Закона Ивановской области от 24.10.2005 № 143-ОЗ «О культуре»;

Закона Ивановской области от 11.05.2010 № 39-ОЗ «О мерах социальной поддержки отдельных категорий работников учреждений социальной сферы и иных учреждений в сельской местности и поселках»;

Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 гг.;

Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018- 2020 годы;

Соглашения по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между Правительством Ивановской области, Региональным союзом «Ивановское областное объединение профсоюзов», Ивановским областным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Ивановской области на 2019-2021 годы;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019 г., протокол № 11.

1.5. Сторонами Соглашения являются:

работодатели - государственные и муниципальные организации и учреждения культуры Ивановской области и образования в сфере культуры Ивановской области, в лице их представителя - Департамента культуры и туризма Ивановской области (далее - Департамент культуры);

работники государственных и муниципальных организаций и учреждений культуры Ивановской области и образования в сфере культуры Ивановской области (далее - работники), в лице их полномочного представителя - Ивановской областной организации Российского Профсоюза культуры (далее - Профсоюз, действующий на основании Устава).

1.6. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.7. Стороны договорились что профсоюз, его территориальные, первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников государственных и муниципальных организаций и учреждений культуры, искусства, и образования в сфере культуры Ивановской области:

при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений;

при ведении переговоров по защите профессиональных социально - трудовых прав;

по вопросам оплаты труда (размеров базовых и должностных окладов, педагогических нагрузок, стимулирующих выплат, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма;

по вопросам аттестации и тарификации;

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

1.8. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в организациях и учреждениях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.9. Работники культуры Ивановской области и образования в сфере культуры Ивановской области при разрешении трудовых споров через судебные органы могут ссылаться на данное Соглашение.

1.10. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям при заключении муниципальных соглашений, коллективных договоров.

1.11. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников учреждений культуры Ивановской области и учреждений образования сферы культуры Ивановской области, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

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

1.13. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до органов местного самоуправления, организаций и учреждений культуры Ивановской области, учреждений образования сферы культуры Ивановской области и содействуют его реализации.

1.14. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.15. Департамент культуры проводит уведомительную регистрацию настоящего Соглашения в комитете Ивановской области по труду, занятости населения и трудовой миграции и размещает текст Соглашения на сайте Департамента культуры в течение 5 рабочих дней с момента его подписания.

2. Обязательства Сторон Соглашения в области культурной политики

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Проводить согласованную политику в области развития культуры Ивановской области и образования сферы культуры Ивановской области, сохранения и укрепления сети социально-культурных объектов, реализации нормативных правовых актов Российской Федерации и Ивановской области в сфере культуры.

2.1.2. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в культуре, повышения престижности профессии работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты, в рамках реализации Основ государственной культурной политики, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 24.12.2014 № 808 и Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

2.1.3. Содействовать выполнению комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления, организации информационной и разъяснительной работы в трудовых коллективах учреждений культуры Ивановской области, учреждений образования в сфере культуры Ивановской области о необходимости соблюдения кодексов профессиональной этики.

2.1.4. Проводить предварительные взаимные консультации по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

2.1.5. Формировать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров и профсоюзного актива, областное трудовое соперничество, конкурсы профессионального мастерства, подводить итоги работы, выявлять лучших представителей отрасли для награждения. Обобщать

и распространять передовой опыт управления социокультурными процессами, пропагандировать лучшие достижения деятелей культуры и искусства.

2.1.6. Содействовать в пределах своей компетенции организациям и учреждениям отрасли культуры Ивановской области в защите их интересов в органах исполнительной и представительной власти на местах по вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности.

2.1.7. При возникновении угрозы ликвидации, репрофилирования, реорганизации учреждений культуры и отраслевого образования, при изменении статуса учреждений проводить предварительные взаимные консультации и совместные переговоры с органами местного самоуправления и администрацией области по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.1.8. Стороны Соглашения принимают участие в проводимых Сторонами Соглашения заседаниях коллегиальных органов управления, рабочих группах, круглых столах, общественных советах и др.

2.1.9. В период действия Соглашения все необходимые меры для разрешения споров и конфликтов достигаются путем переговоров на основе взаимного уважения, руководствуясь законодательством, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров.

2.2. Департамент культуры:

2.2.1. Вносит предложения в Правительство Ивановской области по финансированию государственных учреждений культуры Ивановской области и государственных учреждений образования сферы культуры Ивановской области через сочетание бюджетного финансирования культуры с элементами самофинансирования.

2.2.2. Вносит предложения в Правительство Ивановской области по вопросу укрепления материально-технической базы муниципальных учреждений культуры, улучшению условий труда работников, созданию новых возможностей для развития народного творчества, а также в связи с нарушением трудовых прав и социальных гарантий работников.

2.2.3. Вносит предложение в Правительство Ивановской области по выделению бюджетных ассигнований на финансирование и реализацию мероприятий государственной программы Ивановской области «Развитие культуры и туризма Ивановской области», других государственных программ Ивановской области, в которых затрагиваются интересы сферы культуры, образования сферы культуры.

2.2.4. Вносит предложения в Правительство Ивановской области по совершенствованию нормативно - правовой базы по оплате труда работников учреждений культуры Ивановской области и образования в сфере культуры Ивановской области, образования в сфере культуры Ивановской области

2.3. Работодатели:

2.3.1. Обеспечивают профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, направляя их на учебу с соблюдением льгот, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

2.3.2. Обеспечивают своевременную уплату налогов и сборов, платежей в областной бюджет, государственные внебюджетные фонды в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Ивановской области.

2.3.3. Осуществляют ликвидацию (реорганизацию) учреждений, изменение формы собственности, полную или частичную приостановку деятельности, влекущих за собой массовое увольнение работников или ухудшение условий их труда, только после предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления соответствующих профсоюзных организаций.

2.3.4. Информировывают работников (не реже одного раза в год) по вопросам социально - экономической деятельности учреждений и о принимаемых мерах по их развитию.

2.3.5. При проведении мероприятий по реорганизации сохраняют уровень заработной платы и социальные гарантии, действовавшие до ее начала.

2.3.6. Согласовывают с профсоюзной организацией локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых и социально- экономических прав работников.

2.3.7. Для разрешения индивидуальных трудовых споров по установлению и изменению существенных условий труда создают комиссии по трудовым спорам.

2.4. Профсоюз:

2.4.1. Через систему социального партнерства на областном, муниципальном и местном уровнях добивается принятия мер, направленных на поддержку культуры, социальную защиту работников культуры и отраслевого образования - членов профсоюза.

2.4.2. Участвует в работе коллегии Департамента культуры, комиссий и рабочих групп Департамента культуры, в работе советов по культуре при главах муниципальных образований, общественных советов по независимой оценке деятельности, в работе аттестационных комиссий и др.

2.4.3. Принимает участие в экспертизе материалов, представленных работниками культуры Ивановской области и образования в сфере культуры Ивановской области для участия во Всероссийских конкурсах и смотрах, а также при обсуждении кандидатур на присуждение премий.

2.4.4. Оказывает помощь профсоюзным организациям в обучении профактива по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, охране труда, социальном партнерстве, участвует в проводимых совещаниях и семинарах.

2.4.5. Организует работу уполномоченных представителей Профсоюза по осуществлению в установленном порядке общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в учреждениях.

2.4.6. Осуществляет защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультирует их по вопросам трудового законодательства, дает им мотивированные ответы на обращения.

2.4.7. Разрабатывает и принимает участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде и по другим вопросам в целях оказания помощи руководителям и профсоюзному активу.

2.4.8. Выражает официальную позицию по конфликтным ситуациям, приводящим к пикетам, митингам, демонстрациям.

3. Обязательства сторон по вопросам социально-трудовых отношений, гарантий занятости

3.1. Стороны обязуются:

3.1.1. Содействовать соблюдению в учреждениях культуры Ивановской области и образования в сфере культуры Ивановской области законодательства о труде, в том числе 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.

3.1.2. Обеспечивать реализацию государственной программы Ивановской области «Содействие занятости населения Ивановской области», в рамках которых обязуются не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждениях, способствовать созданию эффективных рабочих мест с достойной заработной платой и безопасными условиями труда, а в случае необходимости принимать меры к переподготовке кадров.

3.1.3. Принимать меры по повышению уровня занятости трудоспособных инвалидов, а также выпускников профессиональных образовательных организаций.

3.1.4. Проводить политику максимального сохранения рабочих мест. Избегать сокращения особо нуждающихся в социальной защите категорий работников.

3.1.5. Предусматривать в соглашениях и коллективных договорах предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ:

лицам предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до пенсии по возрасту), проработавшим в сфере культуры и отраслевого образования не менее 10 лет;

работникам, имеющим более длительный стаж работы в данной организации;

работникам, отмеченным государственными наградами, имеющим почетные звания и награжденным ведомственными знаками отличия за работу в культуре;

работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение профильное (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации);

работникам - при наличии детей до 14 лет; работникам, являющимся членами семьи, если принято решение о сокращении другого члена семьи;

работникам, являющимся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.

3.1.6. Считать критерием массового высвобождения в отрасли сокращение численности или штата работников организаций и учреждений одновременно в течение 30 календарных дней - 5% от общей численности работающих.

3.1.7. Расторгать трудовые договоры с руководителями организаций отрасли культуры Ивановской области и руководителя организаций образования в сфере культуры Ивановской области, являющимися членами профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, после проведения консультаций с областной профсоюзной организации в письменной форме.

3.1.8. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении работников увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.1.9. При увольнении из учреждений культуры Ивановской области и учреждений образования в сфере культуры Ивановской области в связи с их ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1.10. Стороны договорились:

Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также могут устанавливать повышенный размер выходного пособия.

Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное трудовым законодательством России, данным Соглашением, муниципальными, отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.

Трудовые договоры с работниками учреждений культуры и отраслевого образования заключаются, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных законодательством (ст.59 ТК РФ).

Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении работников культуры Ивановской области и учреждений образования в сфере культуры Ивановской области, имеющих действующую квалификационную категорию по профилю работы, почетные звания и государственные награды Российской Федерации и Ивановской области в сфере культуры

Руководители и специалисты учреждений культуры Ивановской области и учреждений образования сферы культуры Ивановской области помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору или по отдельному трудовому договору осуществлять в рабочее время преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме не более 300 часов в год в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается

совместительством. По согласованию с работодателем объем учебной нагрузки может быть увеличен.

3.2. Департамент:

3.2.1. Используя возможности государственной программы Ивановской области «Развитие культуры и туризма Ивановской области» способствует стабильной работе государственных и муниципальных учреждений Ивановской области, стимулированию создания новых рабочих мест, поддержке творческих коллективов.

3.2.2. Анализирует количественный, качественный и возрастной состав творческих, педагогических и руководящих кадров, укомплектованность специалистами организаций и учреждений, текучесть кадров, объем фактической педагогической нагрузки и количество специалистов, работающих в режиме неполного рабочего времени, с целью подготовки и принятия Программы кадрового обеспечения учреждений культуры Ивановской области и учреждений образования в сфере культуры Ивановской области путем мониторинга потребности учреждений культуры Ивановской области и учреждений образования сферы культуры Ивановской области в подготовке квалифицированных кадров, формирования и размещения отраслевого заказа на подготовку квалифицированных кадров для сферы культуры в профессиональных образовательных учреждениях региона, а также содействия заключения договоров на профессиональное обучение кадров между работодателями и профессиональными образовательными организациями.

3.2.3. В случае принятия решения о приеме на работу руководителей и специалистов на конкурсной основе, такой прием осуществляется на основании Положения о конкурсе на замещение вакантных должностей, которое разрабатывается и утверждается с учетом мнения профсоюзной организации. В состав конкурсной комиссии включается представитель профсоюзной организации.

3.2.4. Совместно с Профсоюзом создает условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим переоснащением и модернизацией рабочих мест и развитием учреждения, организации.

3.3. Работодатели:

3.3.1. Используют практику заключения срочных трудовых договоров только в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Не допускают заключение договоров гражданско-правового характера, фактически регулирующих трудовые отношения, использование механизмов заемного труда.

3.3.2. При приеме на работу специалистов на конкурсной основе Положение о конкурсе разрабатывают и утверждают с учетом мнения профсоюзной организации.

3.3.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором (Соглашением), правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении.

3.3.4. Могут заключать срочные трудовые договоры с вновь принимаемыми творческими работниками 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, утвержденным Постановлением Правительства РФ № 252.

При этом условия срочного трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами, являются не действительными. В заключаемом с работником срочном трудовом договоре предусматривают дополнительные меры стимулирования труда работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, регулирующими оплату труда. Расторжение срочного трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюза, за исключением случаев, вызванных его виновными действиями, допускается только с согласия профсоюзного органа.

3.3.5. Предусматривают в коллективных договорах следующий перечень уважительных причин, по которым работник имеет право досрочно расторгнуть срочный трудовой договор по его требованию:

беременность;

необходимость ухода за больным членом семьи (согласно медицинскому заключению);

перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность; переезд на постоянное место жительства в другую местность;

наличие у женщины детей до пяти лет;

зачисление на дневную форму обучения в образовательное учреждение;

состояние здоровья (согласно медицинскому заключению);

призыв на военную службу.

3.3.6. В случае истечения срока действия срочного трудового договора с работающими женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, а также имеющими детей в возрасте до трех лет, трудовые договоры могут продлеваться (заключаются новые), с их согласия, на срок не менее чем до достижения ребенком возраста трех лет.

3.3.7. Осуществляют массовые высвобождения работников, связанные с ликвидацией, перепрофилированием учреждений и организаций культуры и отраслевого образования и его структурных подразделений по инициативе работодателя и (или) учредителя лишь при условии предварительного письменного уведомления за 3 месяца профсоюзной организации (первичной и (или) территориальной), в котором указываются причины, число и категории работников, которых они могут коснуться, срок, в течение которого их намечено осуществлять, и проводят переговоры (консультации) о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

3.3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатели руководствуются действующим законодательством, в том числе:

предупреждают каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись, производят отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализуют преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 189 Трудового кодекса Российской Федерации и настоящим Соглашением; своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляют сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в органы соответствующей службы занятости;

направляют в первичную профсоюзную организацию копии документов о возможном увольнении по сокращению штатов.

3.3.9. Для трудоустройства высвобождаемых работников в связи с сокращением рабочих мест:

приостанавливают прием новых работников соответствующих профессий высвобождаемых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

выявляют возможности внутриорганизационных перемещений работников;

выясняют наличие вакансий в ближайших учреждениях данного типа;

сохраняют за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, право на первоочередной трудоустройство в учреждении при появлении вакантных рабочих мест.

3.3.10. В целях материальной поддержки высвобождаемых работников в связи с сокращением штата, численности, ликвидацией или реорганизацией осуществляют меры их социальной защиты:

не допускают увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

не допускают увольнения работников, в семье которых есть несовершеннолетние дети и нет других работников с самостоятельным заработком;

предусматривают в коллективных договорах выплату материальной помощи высвобождаемым работникам, в размере не менее минимального размера оплаты труда, за счет учреждения;

обеспечивают возможность предоставления свободного от работы времени, с сохранением заработка (не менее месяц), лицам, получившим уведомление об увольнении, для поиска нового рабочего места;

гарантируют погашение задолженности по заработной плате и дополнительным выплатам, предусмотренным коллективным договором и действующим законодательством;

могут предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы по причине изменения сторонами условий трудового договора.

3.3.11. Реализуют меры, направленные на развитие гибких форм занятости женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей (занятость с

неполным рабочим временем и гибким графиком (режимом) работы, самозанятость).

3.3.12. С учетом финансовых возможностей, оказывать материальную помощь и предоставлять право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными льготами работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата организации (учреждения), в течение срока, установленного коллективным договором.

3.3.13. Проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

3.3.14. При нормировании труда учитывают типовые отраслевые нормы труда и методические рекомендации по формированию штатной численности с учетом отраслевой специфики, утвержденные приказами Министерства культуры Российской Федерации.

3.3.15. Используют в качестве дополнительной методической помощи интерактивный электронный сервис "Конструктор штатных расписаний учреждений культуры", размещенный в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" по адресу shtat.mkrf.ru.

3.4. Профсоюз:

3.4.1. Участвует в работе органов управления учреждений и организаций культуры Ивановской области и образования сферы культуры Ивановской области (попечительских, наблюдательных, управляющих Советов и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организаций и учреждений в целом.

3.4.2. Осуществляет представительство, контроль и защиту социально-трудовых прав и гарантий членов профсоюза в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

3.4.3. Контролирует соблюдение Федерального закона «О библиотечном деле» при принятии решения на муниципальном уровне о реорганизации или ликвидации муниципальной библиотеки, расположенной в сельском поселении, с учетом результатов опроса жителей данного сельского поселения. Добивается распространения данной нормы на все учреждения культуры и отраслевого образования области.

3.4.4. Представляет интересы трудовых коллективов при осуществлении реструктуризации отрасли, реорганизации, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников, при разрешении трудовых конфликтов и принимает меры по защите законных прав работников.

3.4.5. Вносит на рассмотрение органов местного самоуправления Ивановской области предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, о создании согласительных комиссий для рассмотрения негативных последствий указанных мероприятий.

3.4.6. Проводит обучение работников культуры и отраслевого образования, профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

3.4.7. Оказывает членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также индивидуальных и коллективных трудовых спорах.

3.4.8. Оказывает бесплатные консультации и правовую помощь членам профсоюза работников культуры и отраслевого образования по вопросам занятости и трудовых отношений. Осуществляет их юридическую защиту, в том числе в судебных органах.

3.4.9. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах найма и увольнения работников, в том числе, за порядком и основанием заключения срочных трудовых договоров, договоров гражданско-правового характера (фактически регулирующих трудовые отношения), предоставлением работникам льгот и гарантий при высвобождении.

3.4.10. Вносит предложения о включении в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на увеличение объемов работ, сохранение числа рабочих мест, дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки высвобождаемых работников, предоставлением им льгот.

3.4.11. Использует коллективные договоры и соглашения для принятия превентивных мер по соблюдению занятости работников и недопущению необоснованных решений руководителей по сокращению работающих

4. Обязательства сторон по оплате труда, дополнительных социальных гарантиях

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Ивановской области с учетом мнения профсоюза.

4.1.2. Участвовать в совместной разработке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов органов государственной власти области, регулирующих оплату труда работников отрасли.

4.1.3. Проводить мониторинг введения и применения новых систем оплаты труда с учетом взаимных консультаций, совершенствовать нормы по оплате труда, предусмотренные в Положении об оплате труда работников учреждений культуры и искусства и в Положениях об оплате труда работников *конкретных учреждений.*

4.1.4. Осуществлять постоянный контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы, перечислением социальных страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды. Не допускать фактов задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов.

4.1.5. Принимать все необходимые меры для ежегодного повышения минимальных окладов работников подведомственных учреждений, в порядке предусмотренном статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с ростом индекса потребительских цен, в рамках средств, предусмотренных на эти цели законом Ивановской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год.

4.1.6. Добиваться установления тарифной (базовой, гарантированной, постоянной) части заработной платы работников до уровня не ниже 60% от ее общего размера.

4.1.7. Добиваться расширения перечня должностей специалистов государственных учреждений культуры Ивановской области, имеющих право на выплату за работу в сельской местности.

4.1.8. Проводить регулярный мониторинг численности низкооплачиваемых групп работников в учреждениях культуры и искусства и принимать меры к снижению их доли.

4.1.9. Руководитель учреждения имеет право на выплаты установленные ему коллективным договором (дополнительно к Трудовому договору или контракту, заключенному с ним).

4.1.10. При увольнении руководителя учреждения - члена профсоюза работников культуры по статье 81 или 278 Трудового кодекса РФ Департамент учитывает мотивированное мнение Профсоюза.

4.2. Департамент обязуется

4.2.1. Обеспечить финансирование реализации норм и гарантий, установленных соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области в части оплаты труда.

4.2.2. Обеспечивать сохранение достигнутого уровня средней заработной платы работников отрасли культуры и искусства на уровне 100% от средней заработной платы в регионе, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.3. Работодатели обязаны:

4.3.1. Соблюдать региональное соглашение о минимальной заработной плате в Ивановской области.

4.3.2. Производить оплату труда работников в соответствии с Положением об оплате труда данного учреждения, утвержденным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3.3. Обеспечивать через механизм стимулирующих выплат (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ) необходимый уровень дифференциации размеров заработной платы работников с учетом сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, уровня образования и квалификации

работников.

4.3.4. Создавать тарификационные комиссии и комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, в состав которых включают представителей первичной профсоюзной организации.

4.3.5. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

4.3.6. Выплачивать заработную плату работнику на месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

В случае инициирования работодателем выплаты зарплаты по банковской карте, расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживании банковской карты, несет работодатель.

4.3.7. Разрабатывать по согласованию с профкомом, при его содействии следующие приложения к коллективному договору:

Положение по оплате труда со следующими приложениями:

положение о премировании;

положение о компенсационных выплатах;

положение о стимулирующих выплатах;

положение об оказании материальной помощи;

положение о распределении средств, полученных от осуществления предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход;

порядок установления и отмены выплаты премий, стимулирующих выплат;

положение о порядке оплаты труда работников, занятых на работах с вредными или опасными производственными факторами.

4.3.8. При введении «эффективного контракта» заключать в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительные соглашения с работниками учреждений в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, установления показателей, критериев, условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

4.3.9. Принимать локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда с учетом мотивированного мнения Профсоюза. О введении новых норм труда работники, должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.3.10. В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, не учитывать компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), повышенную оплату в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей) (постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 г. № 40-П).

4.3.11. В оплату труда за работу в выходной и (или) нерабочий

праздничный день, включать все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П).

4.3.12. При наличии средств приобретать для детей работников путевки в загородные летние лагеря, в порядке установленном Правительством Ивановской области.

4.4. Профсоюз обязуется

4.4.1. Осуществлять контроль за работой по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате социальных страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды.

4.4.2. Осуществлять контроль за выполнением положений коллективных договоров организаций, в частности положений по оплате труда, обязательств по росту заработной платы, ответственности работодателей за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

4.4.3. Предоставлять бесплатную консультационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям и членам Профсоюза.

5. Обязательства сторон по режиму труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени в организациях и учреждениях культуры определяется коллективными договорами и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92. Трудового кодекса РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ с письменного согласия работника.

5.4. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников, театров, театральных и концертных организаций, цирков осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ 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, и допускается в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.5 Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.

Очередность отпусков определяется ежегодным графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом, мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123

ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.7. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством РФ. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9 Для женщин работающих в сельской местности устанавливается 36- часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

5.10. Для работников в возрасте до 16 лет и работников, являющихся инвалидами первой и второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

6. Обязательства сторон в области улучшения условий и охраны труда.

6.1. Стороны обязуются:

6.1.1. В целях реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998г. № 125-ФЗ, Закона Ивановской области от 13 апреля 2012 г. № 26-ОЗ «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» осуществляют контроль и координируют деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, окружающей среды.

6.1.2. Взаимодействуют в целях реализации на территории области государственной политики в сфере охраны труда, содействуют снижению заболеваемости в трудовых коллективах, улучшению условий труда, укреплению порядка и организованности на рабочем месте.

6.1.3. Своевременно вносят предложения в органы местного самоуправления по ремонту и реконструкции учреждений культуры, искусства и отраслевого образования.

6.1.4. Предусматривают в коллективных договорах и территориальных соглашениях введение дополнительных отпусков, увеличение продолжительности отпусков и доплат, других льгот за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в частности, за ненормированный рабочий

день, за работу в вечернее время, за разрывной рабочий день, двухсменный режим работы и т.п. Оказывать содействие профсоюзному (общественному) контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области условий и охраны труда ст. 210 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.1.5. Организуют контроль обеспечения работников СИЗ в соответствии с типовыми нормами.

6.1.6. Содействуют реализации концепции «Нулевой травматизм».

6.1.7. Оказывают содействие работникам в прохождении диспансеризации, а также добровольного анонимного тестирования на ВИЧ.

6.1.8. Обеспечивают разработку в учреждениях мероприятий по формированию у работников системы мотивации к ведению здорового образа жизни. Включают в коллективные договоры дополнительные гарантии работникам в целях мотивации ведения здорового образа жизни.

6.2. Департамент и работодатели:

6.2.1. Организуют функционирование системы управления охраной труда, оценку профессиональных рисков, принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний.

6.2.2. Организуют обучение охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей, работников и специалистов, обучение оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.3. Организуют работу по проведению специальной оценки условий труда, оценке профессиональных рисков.

6.2.4. Предусматривают в коллективных договорах обеспечение работников бесплатной выдачей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, работающим во вредных условиях труда предоставление молока и других равноценных пищевых продуктов, в соответствии действующим законодательством.

6.2.5. Производят доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда по результатам аттестации рабочих мест, а также устанавливают в коллективных договорах ежемесячные доплаты к окладам лицам, занятым на работе с компьютерами, копировальной и другой электронной оргтехникой.

6.2.6. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, устанавливают для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет сокращенную 36 часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы, а также дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет. Для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет, предоставляют четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (по письменному заявлению), ст. ст. 262, 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.7. Предусматривают в коллективных договорах заключение договоров со страховыми компаниями на страхование работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний, от несчастных случаев по пути на работу и с работы.

6.2.8. Ежегодно обращаются в Ивановское региональное отделение Фонда социального страхования за финансированием предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний

работников, в том числе на санаторно-курортное лечение работников предпенсионного возраста.

6.2.9. Применяют рекомендации областной трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений по разработке типовой программы «Нулевой травматизм» для работодателей Ивановской области.

6.2.10. Включают в состав комиссий по приемке зданий и помещений в эксплуатацию представителей областной и первичной профсоюзной организации работников культуры.

6.2.11. Применяют Типовую политику действий работодателя по профилактике ВИЧ-инфекции на предприятии (организации) Ивановской области, утвержденную областной трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 3 от 30.09.2019).

6.3. Профсоюз:

6.3.1. Совместно с представителями работодателя осуществляют:

- формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
- работу и учебу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;
- проведение профсоюзного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности.

7. Обязательства сторон в области молодежной политики

7.1. Стороны договорились:

7.1.2. Считать работу с молодежью одним из приоритетных направлений кадровой политики в отрасли культуры.

7.1.3. Обеспечивать соблюдение трудового законодательства, в части социальных и правовых гарантий молодежи, охраны труда и здоровья.

7.1.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями льгот обучающимся без отрыва от производства в соответствии с трудовым законодательством.

7.1.5. Разрабатывать и реализовать мероприятия, направленные на трудоустройство и закрепление молодых кадров в культуре, создание оптимальных условий труда и отдыха, предоставление социальных гарантий.

7.1.6. Из числа способной молодежи отбирать и обучать резерв кадров для занятия руководящих должностей в сфере культуры.

7.1.7. Оказывать помощь и поддержку в получении субсидий, кредитов молодым семьям на приобретение жилья, реализации социально-бытовых проблем молодежи.

7.2. Работодатели и профсоюзные организации:

7.2.1. Организуют наставничество опытных специалистов над молодыми работниками по повышению их квалификации, адаптации молодежи в учреждении, организации, закрепляют этот пункт в коллективных договорах.

7.2.2. Проводят аттестацию молодых работников.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Вносит предложения, дополнения в отраслевые соглашения, принятые в Ивановской области по культуре, направленные на поддержку талантливой молодежи и социальной защите молодых работников культуры.

7.3.2. Осуществляет контроль и защиту социально-трудовых прав и гарантий молодых специалистов и студентов, являющихся членами профсоюза, предусмотренных законодательством.

7.3.3. Проводит разъяснительную работу среди молодежи о роли и задачах профсоюза, правах, обязанностях и преимуществах членов профсоюза, по привлечению их к активной работе в профсоюзе.

7.3.4. Для осуществления молодежной политики в организациях, учреждениях, при профсоюзных комитетах создает молодежные комиссии.

7.3.5. Проводит анкетирование (опрос) молодых работников с целью заинтересованности в мероприятиях по защите прав молодежи.

7.3.6. Организует обучение молодых работников и профсоюзных активистов по вопросам прав и гарантий молодежи, трудовых прав работников.

7.3.7. Организует проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий для молодежи.

8. Обязательства сторон в области социального партнерства

8.1. Признавая социальное партнерство в сфере труда как систему взаимоотношений между работниками и работодателями, их представителями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, стороны совместно:

8.2. Добиваются заключения отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований и присоединения всех учреждений культуры муниципальных образований к региональному отраслевому Соглашению.

8.3. Добиваются заключения коллективных договоров во всех учреждениях и организациях отрасли культуры, включения в них обязательств работников и работодателей по вопросам: системы и размеров оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера, занятости, переобучения, повышения квалификации, режима рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, охраны здоровья, организации досуга, дополнительных льгот и гарантий.

8.4. Способствуют предотвращению коллективных трудовых споров и забастовок, создавая совместные комиссии для рассмотрения и разрешения конфликтных ситуаций. Создают совместные комиссии для проверки отдельных жалоб, информируют друг друга о фактах выявленных нарушений и о создавшихся конфликтных ситуациях.

8.5. Проводят совместное обучение работодателей и профсоюзного актива по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, законодательства о налогах и социальных выплатах, оформления документов по личному составу. Совместно берут на себя расходы по проведению семинаров и лекций, печатанию и размножению нормативных документов и

методических материалов.

8.6. Участвуют в мероприятиях, проводимых другой стороной, регулярно обмениваются аналитическими информацией и другими оперативными материалами министерств, агентств и ведомств, ЦК профсоюза работников культуры по социальным вопросам на безвозмездной основе, направляют друг другу по 1 экземпляру нормативных документов, писем и распоряжений, высылаемых в подведомственные организации.

8.7. Награждают лучших представителей отрасли за внесение большого личного вклада в культуру и искусство области наградами, как Министерства культуры РФ, так и региональными наградами, в том числе Профсоюза.

8.8. Создают совместную отраслевую комиссию по контролю за выполнением Соглашения.

8.9. Ежегодно вносят предложения по проблемным вопросам или по вопросам развития отрасли в план работы областной трехсторонней комиссии, направленные на улучшение условий оплаты труда, охраны труда и социальных гарантий работников за счет средств областного и муниципального бюджетов.

8.10. Вносят предложения в органы федеральной (региональной) власти по совершенствованию законодательства о культуре и социальной поддержке работников отрасли, организуют общественную экспертизу законопроектов и других нормативно правовых актов.

8.11. Участвуют в разработке и реализации мероприятий по улучшению материального положения работников. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждений, их реорганизацией, сокращением численности или штата, установлением или изменением продолжительности рабочего времени, а также вопросы, влекущие существенные изменения условий труда, систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлением или отменой неполного рабочего времени, совмещением профессий, изменением разрядов (категорий) и наименования должностей согласовываются с Профсоюзом.

8.12. Стороны обязуются продолжить совместную работу по совершенствованию нормативной правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие системы социального партнерства, включающего в себя:

совершенствование механизма распространения соглашений всех уровней на работодателей и работников;

обобщение опыта по заключению соглашений, коллективных договоров, организации работы органов социального партнерства всех уровней.

8.13. Департамент:

привлекает представителей профсоюзов в состав участников совещаний по вопросам социально-трудовых отношений;

включает представителей профсоюзов в общественный совет при Департаменте;

оказывает содействие Профсоюзу в создании первичных профсоюзных организаций, территориальных профсоюзных объединений, координационных советов профсоюзных организаций и надлежащих условий для их деятельности, как на областном уровне, так и на территориях муниципальных образований (Основание: Распоряжение Правительства Ивановской области от

28.11.2007 N 401-рп "О взаимодействии исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления, объединений работодателей и профсоюзных организаций Ивановской области").

9. Обязательства сторон по вопросам гарантий прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

9.1. Департамент, органы управления культуры муниципальных образований, работодатели:

9.1.1. Обеспечивают, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное удержание и перечисление с расчетного счета учреждений и организаций культуры, искусства, отраслевого образования на расчетный счет Обкома профсоюза, профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы.

9.1.2. Не препятствуют представителям профсоюзных органов, правовой инспекции труда ИОООП в посещении учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации представленных законодательством прав.

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

9.1.4. Не вмешиваться в уставную деятельность профсоюза, не издают приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Профсоюза. Признают работу председателя и членов профсоюзного комитета социально-значимой и принимают это во внимание при поощрении работников, в соответствии с коллективным договором.

9.1.5. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии со ст.374 Трудового Кодекса Российской Федерации руководителей и заместителей всех выборных профсоюзных органов, в том числе и не освобожденных от основной работы, проводят, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.6. При подготовке, переподготовке и повышении квалификации профсоюзных активистов и членов профсоюза производят оплату командировочных расходов из средств заработной платы за счет средств учреждений искусств и культуры, искусства, отраслевого образования.

9.1.7. Освобождают от основной работы с сохранением средней заработной платы членов выборных профсоюзных органов, делегатов конференций, уполномоченных по охране труда и социальному страхованию на время участия в работе конференций, пленумов, заседаний президиума, для участия в проверках, семинарах и других мероприятиях, проводимых профсоюзными органами.

9.1.8. Создают условия для гласности в профсоюзной работе, предоставляю право профсоюзным лидерам выступать на совещаниях, выделяют место для профсоюзных уголков.

9.2. Работодатели и профсоюзные органы:

9.2.1. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливают в коллективных договорах размеры оплаты труда руководителя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя.

9.2.2. Устанавливают в коллективных договорах дополнительные гарантии для избранных в органы профсоюза работников, кроме установленных действующим законодательством.

9.3. Профсоюзные организации:

9.3.1. Оказывают бесплатные консультации членам профсоюза, и тем работникам культуры, искусства, отраслевого образования которые уплачивают денежные средства в соответствии с пунктом 10.1.1.

9.3.2. При необходимости оказывают помощь членам профсоюза в судебной защите их трудовых прав.

9.3.3. Выделяют средства на материальную помощь членам профсоюза, попавшим в трудное материальное положение.

9.3.4. Выделяют средства на проведение культурно-массовых мероприятий (юбилеи, профессиональные праздники, мероприятия для детей членов Профсоюза и другие случаи).

9.3.5. Оказывают помощь членам профсоюза в получении санаторно-курортных путевок на льготных условиях.

9.3.6. Проводят культурно-массовые мероприятия для детей членов профсоюза.

9.3.7. Используют 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.

9.3.8. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать активизации их деятельности (Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3.9. Предоставлять профсоюзному органу для работы бесплатно помещение, телефонную связь, транспортные средства согласно (Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ст. 28, ТК РФ ст. 233, 234).

9.3.10. Для участия в работе отчетной конференции и Областных Пленумов председателям городских и районных организаций профсоюза оплату командировочных производить за счет работодателя (ТК РФ ст. 233, 234).

10. Действие Соглашения, обеспечение контроля хода его выполнения и ответственность сторон.

10.1. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений культуры Ивановской области и учреждений образования в сфере культуры Ивановской 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. Присоединившимися к Соглашению считаются все работодатели, не направившие в Департамент культуры и областной комитет профсоюза мотивированный отказ от присоединения к Соглашению в течение 30 календарных дней со дня его официального опубликования на официальном сайте Департамента культуры.

10.2. Соглашение действует со дня подписания до 31.12.2022.

10.3. Соглашение имеет прямое действие. Обязательства сторон Соглашения реализуются также в коллективных договорах, трудовых договорах, локальных нормативных актах.

10.4. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей учреждений культуры Ивановской области в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

10.5. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которые доводятся до сведения муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере культуры Ивановской области и отраслевого образования, работодателей, профсоюзных организаций и являются неотъемлемой частью Соглашения.

10.6. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

10.7. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информировать друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые и социально-экономические и профессиональные интересы работников.

10.8. Стороны ежегодно в первом квартале рассматривают итоги выполнения Соглашения в предыдущем году.

10.9. Департамент культуры по требованию профсоюза привлекает к дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности руководителей подведомственных учреждений, допустивших нарушение прав профсоюзов.

10.10. Способствуют повсеместному заключению на местах коллективных договоров и Соглашений, опираясь на данное Соглашение.