

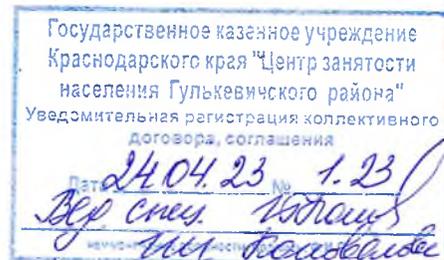
Начальник отдела
культуры администрации
муниципального образования
Гулькевичский район


А.А. Усова
«20» апреля 2023 г.

Председатель райкома
профсоюза работников
культуры

Л.А. Грязнова
«20» апреля 2023 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ОТДЕЛОМ
КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГУЛЬКЕВИЧСКИЙ РАЙОН И ГУЛЬКЕВИЧСКОЙ
РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КРАСНОДАРСКОЙ КРАЕВОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ НА 2023-2026 ГОДЫ**



г. Гулькевичи

I. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на 2023-2026 годы с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности учреждений, находящихся в ведении отдела культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере культуры, искусства и кинематографии, устанавливающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для организаций и учреждений, на которые оно распространяется.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники учреждений культуры находящихся в ведении отдела культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район (далее работники) в лице их полномочного представителя – Гулькевичской районной организации Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее – Профсоюз);

работодатели в лице их представителя – отдела культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район (далее – Отдел культуры).

1.3 Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений подведомственных Отделу культуры, состоящих в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, и служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.4. Соглашение вступает в силу с 20апреля 2023 года и действует до 20апреля 2026 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 20марта 2026 года. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.5. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям учреждений и организаций, находящихся в ведении Отдела культуры и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных и трудовых договоров.

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

1.7. Информация о выполнении Соглашения рассматривается на расширенном заседании районного комитета и коллегиальных заседаниях Отдела культуры 2 раза в год с оформлением соответствующих решений.

1.8. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до органов местного самоуправления, учреждений культуры, первичных организаций Профсоюза в течение месяца после его подписания.

1.9. Стороны договорились о том, что:

1.9.1. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах организаций и учреждений с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.9.2. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения Соглашения, внесения в него изменений и дополнений, осуществления контроля за ходом его выполнения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, стороны на равноправной основе формируют Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия), действующую в соответствии с Положением об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение 1-2 к настоящему Соглашению). Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются Комиссией. Решения, принятые Комиссией, являются обязательными для их выполнения сторонами.

1.9.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения 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 трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций, работников учреждений.

1.9.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия, а также по решению сторон до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.9.5. В период действия Соглашения стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые

могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения – забастовок.

1.10. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей.

II. Содействие занятости, повышение квалификации работников

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в отрасли «Культура, искусство и кинематография» повышения престижности профессии работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты;

2.1.2. Содействовать соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимать соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников;

2.1.3. Рекомендовать при заключении коллективного договора в организациях и учреждениях культуры включать условия:

об оказании материальной помощи за счет средств от приносящей доход деятельности, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата учреждения;

об увеличении размера оплаты труда работников, предупрежденных о предстоящем высвобождении, если в период предупреждения работников о сокращении численности или штата учреждения произошло увеличение заработной платы;

выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливать повышенный размер выходного пособия, за счет организаций и учреждений;

2.1.4. Создавать условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием учреждения.

2.2. Отдел культуры способствует:

2.2.1. Проведению профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификации определяются коллективным договором и локальными актами. 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.

2.2.2. Аттестации работников учреждений отрасли «Культура, искусство и кинематография», осуществляющих их деятельность.

Оценка уровня квалификации отдельных категорий работников, претен-

дующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, может осуществляться на основе письменного представления руководителя учреждения культуры, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности работника. К указанной категории относятся:

- лица, награжденные государственными, ведомственными наградами;
- лица, получившие почетные звания, в том числе:
 - федеральные (Заслуженный деятель искусств РФ, Заслуженный работник культуры РФ,
 - региональные (Заслуженный деятель искусств Кубани, Заслуженный работник культуры Кубани – муниципальные (Лучший работник культуры, Почетный работник культуры).
- лица, имеющие отраслевые знаки отличия за достижения в деятельности федерального уровня: знак «За достижения в культуре», Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации, благодарность Министерства культуры Российской Федерации.
- лица, имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, лауреаты, призеры краевого этапа конкурсов профессионального мастерства «Преподаватель искусств Кубани» и др., общероссийского конкурса «Лучший преподаватель школы искусств» (за последние 5 лет);
- победители конкурсного отбора лучших педагогических работников на получение денежного вознаграждения в честь Дня учителя в рамках мероприятия «Культура Кубани» государственной программы Краснодарского края «Развитие культуры» (за последние 5 лет);
- члены творческих союзов по профилю деятельности.

2.2.3. Созданию необходимых условий обеспечения организационно технологического сопровождения аттестации работников учреждений культуры, сохраняя:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- бесплатность прохождения аттестации для муниципальных образовательных учреждений;
- гарантии по увеличению размера заработной платы за присвоенную квалификационную категорию.

III. Оплата труда

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по оплате и охране труда с руководителями организаций и учреждений, находящихся в ведении Управления, руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий.

3.1.2. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Феде-

рации и Краснодарского края готовить предложения по расширению мер социальной защиты для работников культуры.

3.1.3. В пределах своей компетенции осуществляют мониторинг ситуации по совершенствованию в учреждениях, находящихся в ведении Отдела культуры систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками, в зависимости от результатов и качества их труда, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

3.1.4. Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется на календарный год, исходя:

в казенных учреждениях – из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

в бюджетных учреждениях – из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.2. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

3.2.1. Вносить изменения и дополнения в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, Краснодарского края с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.2. Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, структурных подразделений, повышении качества оказываемых услуг.

3.2.3. При введении «эффективного контракта» заключать в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации должностных обязанностей, условий оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов их труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также мер социальной поддержки.

3.2.4. В дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт») рекомендуется включать условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности: место работы, трудовую функцию, условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок, компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по итогам проведения специальной оценки труда на рабочих местах, иные выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, в том числе с учетом пока-

зателей и критериев эффективности деятельности работника, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), а также иные особые условия труда работников.

3.2.5. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников учреждений и организаций подведомственных Управлению, включающая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края по вопросам оплаты труда работников бюджетных учреждений.

3.2.6. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, базовых окладов (базовых должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, премирование устанавливать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.7. Дифференцировать оплату труда основного и вспомогательного персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал, с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40%.

3.2.8. Устанавливать:

- предельный (не менее 1 и не более, чем в 5 раз) уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений;

- должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров, на 10-30% ниже должностных окладов руководителей. Другие условия оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, трудовым договором.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений и организаций подведомственных Управлению устанавливаются с учетом показателей эффективности работы;

- оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% часовой тарифной ставки (базового оклада, базового должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливать коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников определяются коллективными договорами, соглашениями локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

3.3. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных Управлению учреждениях и организациях заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

IV. Режим труда и отдыха.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Продолжительность ежедневной работы творческих работников и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 года № 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», может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

Для отдельных категорий работников в соответствии со ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников подведомственных Управлению учреждений и организаций осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 года № 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», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным норма-

тивным актом, трудовым договором.

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

5.7. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли "Культура, искусство и кинематография" устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

5.8. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска иных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

5.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Учреждения и 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.

V. Охрана труда

5.10. Отдел культуры обязуется:

5.10.1. Осуществлять контроль и координировать деятельность подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда, вести учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

5.10.2. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение труда работников культуры на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

5.10.3. Предусматривать расходы в пределах финансовых средств учреждений культуры на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, но, не менее сумм, установленных в соответствии с действующим законодательством, проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда.

5.10.4. Предусматривать финансирование учреждений культуры на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в соответ-

ствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских».

5.10.5. Контролировать санитарно-бытовое и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.11. Стороны обязуются совместно:

– оказывать руководителям (специалистам) учреждений подведомственных Отделу культуры методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда;

– принимать участие в создании в учреждениях и организациях с численностью более 10 работников комитетов (комиссий) по охране труда;

– принимать участие в проведении проверок условий состояния охраны труда

– предусматривать в учреждениях и организациях, обобщение практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовку совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве;

– принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждениях культуры подведомственных отделу культуры.

– принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации статьи 227-231, постановлением правительства Российской Федерации от 5 июля 2022 г. № 1206 «О порядке расследования и учет случаев профессиональных заболеваний работников», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

– осуществлять контроль и координировать деятельность учреждений и организаций по обеспечению охраны труда, вести учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

5.12. Профсоюз обязуется:

– контролировать организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

– контролировать работу уполномоченных (доверенных) лиц от профсоюзных организаций по охране труда;

– организовывать проведение общественного контроля состояния охра-

ны труда, пожарной безопасности;

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

VI. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

6.1. Отдел культуры и Профсоюз обязуются:

6.1.1. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

6.1.2. В порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Работникам учреждений культуры, постоянно проживающим и работающим в сельской местности, обеспечивать льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством.

VII. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

7.1. Отдел культуры обязуется:

7.1.1. Соблюдать права Профсоюза, всемерно содействовать его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.1.2. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих работников отрасли помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

7.1.3. Перечень объектов и размеры отчислений Профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организациях определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края, коллективным договором.

7.1.4. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

7.1.5. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-

экономическим вопросам.

7.1.6. Гарантировать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Руководители организаций и учреждений не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

7.1.7. Признавать работу председателей профсоюзных организаций и членов выборных органов значимой для деятельности организаций и учреждений и принимать во внимание при поощрении работников.

7.2. Профсоюз обязуется:

7.2.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, иным работникам в соответствии с коллективным договором.

7.2.2. Содействовать обеспечению работников организаций (учреждений) культуры путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей.

7.2.3. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. В коллективном договоре могут устанавливаться дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных законодательством Российской Федерации;

7.3.2. Участвовать в выдвижении коллективов и отдельных работников членов Профсоюза организаций культуры, искусства, кинематографии за успешное решение экономических и социальных задач отрасли и заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников для награждения ведомственными наградами.

7.3.3. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли, используя, в том числе, средства Профсоюза;

7.3.4. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах выделение материальной помощи за счет собственных средств организации (учреждения) и профсоюза семьям погибших или пострадавших на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

7.3.5. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержке работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроек-

тов и других нормативных правовых актов.

ПХ. Контроль и ответственность за выполнением Соглашения

8.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Отдела культуры и Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

8.2. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации и Федеральным законом РФ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Краснодарского края от 07.08.2000 N 310-КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае».

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

8.4. В случае, если работодатели нарушают настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Отдел культуры о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

Приложение 1
к Отраслевому соглашению между отделом культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район и Гулькевичской районной организацией Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2023-2026 годы

**Положение
об Отраслевой комиссии
по регулированию социально-трудовых
отношений в сфере культуры**

I. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере культуры, искусства и кинематографии (далее – Комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства в сфере культуры, искусства и кинематографии, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения Отраслевого соглашения между отделом культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район (далее – Отдел культуры) и Гулькевичской районной организацией Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее – Соглашение), внесения изменений и дополнений в него, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 07 августа 2010 г. № 310 «О социальном партнерстве в Краснодарском крае», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Краснодарского края, Соглашением, настоящим Положением.

1.3. Комиссия образуется на равноправной основе по решению сторон Соглашения и состоит из представителей Отдела культуры и Гулькевичской районной территориальной организацией профсоюза работников культуры (далее – стороны).

1.4. Комиссия осуществляет свои полномочия в период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения полномочия Комиссии продлеваются.

II. Принципы действия и порядок формирования Комиссии

2.1. Комиссия действует на основе следующих принципов:

– равноправия, уважения и учета интересов сторон;

- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- полномочности представителей сторон;
- независимости сторон в принятии решений;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, входящих в сферу социального партнерства;
- добровольности принятия сторонами обязательств на основе взаимного согласования;
- реальности принятых сторонами обязательств;
- регулярности проведения консультаций и переговоров по вопросам, входящим в сферу социального партнерства;
- обязательности выполнения достигнутых договоренностей;
- систематичности контроля за выполнением принятого Соглашения;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств.

2.2. Инициатива формирования Комиссии, изменения ее состава может исходить от любой из сторон Соглашения.

2.3. Количество членов Комиссии от каждой из сторон, представительство и персональный состав членов Комиссии определяется совместным решением сторон Соглашения и утверждается приказом отдела культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район. В состав Комиссии входят представители отдела культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район и Гулькевичской районной территориальной организацией профсоюза работников культуры.

III. Основные цели и задачи Комиссии

3.1. Основными целями Комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений в сфере культуры, искусства и кинематографии и согласование социально-экономических интересов сторон.

3.2. Основными задачами Комиссии являются:

3.2.1. Проведение коллективных переговоров по подготовке проекта Соглашения и его заключению.

3.2.2. Практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в подведомственных Отделу культуры.

3.2.3. Осуществление текущего контроля за выполнением Соглашения.

3.2.4. Урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения.

3.2.5. Согласование мнений сторон Соглашения при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение.

3.2.6. Согласование в установленном трудовым законодательством порядке интересов сторон Соглашения по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

3.2.7. Подготовка проекта соглашения на следующий срок в соответствии с порядком, предусмотренным Соглашением.

IV. Права Комиссии

4.1. Комиссия вправе:

4.1.1. Определять порядок подготовки проекта и заключения Соглашения.

4.1.2. Проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения и его дальнейшей реализацией.

4.1.3. Осуществлять текущий контроль за выполнением Соглашения.

4.1.4. Запрашивать у работодателей, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в муниципальных учреждениях и организациях отрасли в целях выработки рекомендаций по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере культуры, искусства и кинематографии.

4.1.5. Получать информацию о социально-экономическом положении в сфере культуры, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, организации контроля за выполнением Соглашения, рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения.

4.1.6. Участвовать в разработке проектов документов, подготовке и проведении мероприятий в рамках реализации Соглашения.

4.1.7. Принимать участие в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития в сфере культуры, искусства и кинематографии, других актов органов власти в сфере труда в порядке, установленном трудовым законодательством, Соглашением.

V. Порядок работы Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность с учетом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения.

5.2. Комиссию возглавляют сопредседатели, которые поочередно проводят ее заседания. Сопредседатели Отраслевой комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации; поочередно председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии; утверждают состав рабочих групп; совместно подписывают решения Отраслевой комиссии.

5.3. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.4. В случае предложения одной из сторон о проведении внеочередного заседания Комиссии оно должно быть проведено в течение 10 календарных дней с момента получения сторонами соответствующего предложения. Изменение данного срока допустимо при согласии сторон.

5.5. Комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует более половины ее членов от каждой стороны.

5.6. Решение по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией, принимается при согласии сторон, то есть в случае принятия большинством участвующих

щих в заседании представителей от каждой из сторон. Решение, принятое таким образом, обязательно для исполнения каждой из сторон.

5.7. Каждая из сторон обязана представлять имеющуюся в ее распоряжении информацию, необходимую для работы Комиссии.

5.8. Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе внести особое мотивированное мнение в протокол заседания Комиссии.

5.11. Секретарь Комиссии готовит материалы, необходимые для работы Комиссии, ведет протокол заседаний.

5.12. Обеспечение деятельности Комиссии осуществляется сторонами Соглашения по договоренности.

Приложение 2

К Отраслевому соглашению между отделом культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район и Гулькевичской районной организацией Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников на 2023-2026годы

Состав**отраслевой комиссии по подготовке, заключению
Отраслевого соглашения и контроля за его выполнением**

Представители отдела культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район:

Усова
Анастасия Александровна – начальник отдела культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район, сопредседатель комиссии;

Матлашевская
Наталья Николаевна – главный специалист отдела культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район

Представители Гулькевичской районной организации Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры:

Грязнова
Людмила Александровна – председатель райкома профсоюза работников культуры, сопредседатель комиссии;

Куликова
Анна Александровна – заместитель председателя профсоюза работников культуры

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью на 18 (восемнадцать) листах

Начальник отдела культуры администрации
муниципального образования
Гулькевичский район



А.А. Усова

Председатель райкома профсоюза
работников культуры



Л.А. Грязнова