**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**МЕЖДУ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ**

**ОРГАНИЗАЦИЕЙ РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА**

**РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ И ДЕПАРТАМЕНТОМ КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**НА 2018-2020 ГОДЫ**

**город Вологда**

**Содержание**

Стр.

1. Общие положения 3
2. Обязанности сторон в области социально-трудовых

отношений 6

1. Содействие занятости 6
2. Оплата труда 8
3. Рабочее время и время отдыха 9
4. Охрана труда 13
5. Социальные гарантии, льготы и компенсации 17
6. Аттестация работников отрасли культуры 18
7. Создание условий для осуществления деятельности 22

выборного профсоюзного органа

1. Обязательства Организации профсоюза 25
2. Контроль за выполнением Соглашения 26

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**МЕЖДУ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ И ДЕПАРТАМЕНТОМ КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**НА 2018-2020 ГОДЫ**

город Вологда «\_\_» декабря 2017 года

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности государственных учреждений культуры Вологодской области, в том числе бюджетных профессиональных образовательных учреждений Вологодской области, подведомственных Департаменту культуры и туризма области (в дальнейшем – учреждения культуры).

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

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

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

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

1.3. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

Департамент культуры и туризма Вологодской области (именуемый в дальнейшем - Департамент) - орган исполнительной государственной власти области, выступающий от имени работодателей;

Вологодская областная общественная организация российского профессионального союза работников культуры (в дальнейшем - Организация профсоюза) - от имени работников.

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

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

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

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

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

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

1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются отраслевой комиссией по заключению и реализации настоящего Соглашения и оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения государственных учреждений культуры, органов управления культуры, работодателей, профсоюзных организаций и коллективов учреждений культуры.

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

1. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
2. Соглашение вступает в силу с 1 января 2018 года и действительно до 31 декабря 2020 года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет, заключив дополнительное соглашение.

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

1.13 Текст Соглашения публикуется в областной газете «Красный Север» и размещается на официальных сайтах Департамента и Организации профсоюза в сети Интернет.

**2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений**

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, стороны обязуются обеспечивать соблюдение в учреждениях культуры трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

Трудовой договор с творческими работниками организаций и учреждений культуры заключается в соответствии с перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации».

**3. Содействие занятости**

3.1. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий содействуют соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

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

1. Работодатель с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.
2. Основными критериями массового высвобождения в отрасли считается показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращении численности или штата работников за определённый календарный период.

К ним относятся:

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

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

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

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

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

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

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

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

**4. Оплата труда**

1. Система оплаты труда работников учреждений культуры, состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации; законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-03 «Об оплате труда работников государственных учреждений области», постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2094 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры Вологодской области, финансируемых из областного бюджета», постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)».
2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации (учреждения) на основе требовании к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы для всех категорий работников учреждений.

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

1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

**5. Рабочее время и время отдыха**

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

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

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

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

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

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

1. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.
2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.
4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников, работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников. утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.12. Учреждение, исходя из средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска большей (по сравнению с предусмотренной законодательством) продолжительности, что определяется коллективным договором.

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

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

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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

5.14. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

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

для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=B2FA7E8D4CF6E4CF55C9D30A00CC728CA00D2A2221EF32E524154F45B6D4A97E8D71F8939EC4FE802BE9N) условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных абзац[ами](#P1) вторым и третьим настоящего пункта для лиц соответствующего возраста.

5.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=C73A60BB0E3C077F887C1880871336A125F5646F3194A38E7D2F54723F203F76DD77323D55930477l7F7N) условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором и коллективным договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную [абзацем втор](#Par4)ым настоящего пункта, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

**6. Охрана труда**

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

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране груда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно - бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Работодатель:

6.2.1. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

1. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний.
2. Организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников.

6.2.4. Обеспечивает работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, а также молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по установленным нормам.

6.3. Департамент и Организация профсоюза совместно принимают участие в:

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

- разработке отраслевых нормативных документов (Правил по охране труда, Типовых инструкций по охране труда).

6.4. Организации профсоюза совместно с представителями Работодателя осуществляют:

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

- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;

- контроль за выполнением учреждениями культуры требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли.

**7. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

7.1. Стороны соглашения договорились, что меры социальной поддержки, а также условия их предоставления отдельным категориям граждан в целях создания достойных условий жизни и обеспечения их активной деятельности в обществе регулируются законом Вологодской области от 1 июня 2005 года № 1285-03 «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан».

1. Стороны соглашения обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.
2. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.
3. Стороны соглашения могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений и организаций культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

**8. Аттестация работников отрасли культуры**

8.1. Аттестация педагогических работников государственных образовательных учреждений осуществляется на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

Аттестация руководителей образовательных организаций, подведомственных Департаменту культуры и туризма Вологодской области, проводится аттестационной комиссией Департамента культуры и туризма Вологодской области, руководителей муниципальных образовательных организаций отрасли «Культура» – аттестационными комиссиями, созданными органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере культуры муниципальных районов и городских округов области.

Аттестация заместителей руководителей и руководителей структурных подразделений организаций проводится аттестационной комиссией образовательной организации.

В состав аттестационных комиссий обязательно включаются представители профсоюзных организаций соответствующего уровня.

Руководители образовательных организаций, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

8.2. Аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности проводится аттестационной комиссией, формируемой Работодателем.

В состав комиссии обязательно включается представитель профсоюзной организации.

График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

8.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования области (далее аттестационная комиссия). В состав комиссии включаются представитель профсоюзной организации, а также представитель Департамента культуры и туризма области и (или) образовательной организации отрасли культуры.

8.4. Аттестационной комиссии рекомендуется проводить аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных за последние 5 лет:

8.4.1. Государственными наградами Российской Федерации за заслуги в области науки, культуры, искусства, просвещения, образования, воспитания и развития спорта, в том числе Почетными званиями Российской Федерации:

* «Народный артист Российской Федерации»,
* «Народный учитель Российской Федерации»,
* «Народный художник Российской Федерации»,
* «Народный архитектор Российской Федерации»;
* «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»,
* «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»,
* «Заслуженный артист Российской Федерации»,
* «Заслуженный учитель Российской Федерации»,
* «Заслуженный художник Российской Федерации»,
* «Заслуженный архитектор Российской Федерации»;
* «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»,
* «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»,
* «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
* «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации».

8.4.2. Ведомственными наградами Российской Федерации»:

* медаль К.Д. Ушинского;
* почетным званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
* почетным званием «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
* почетным званием «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
* почетным званием «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
* почетным званием «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
* нагрудным знаком Министерства культуры Российской Федерации «За вклад в российскую культуру»;
* Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации;
* Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
* Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры;
* Благодарностью Министра культуры Российской Федерации.
  + 1. Поощрениями Губернатора области:

Медалью «За заслуги перед Вологодской областью»;

* Почетным знаком Губернатора области «За заслуги в развитии образования Вологодской области»;
* Почетной грамотой Губернатора Вологодской области;
* Благодарностью Губернатора Вологодской области;
* Благодарственным письмом Губернатора Вологодской области.
  + 1. Педагогических работников, имеющих ученые степени и ученые звания.
    2. Победителей и лауреатов областных и российских профессиональных конкурсов педагогического мастерства **за последние 5 лет**.
    3. Педагогических работников, имеющих 2 и более публикаций по профилю своей профессиональной деятельности в научно-педагогических и методических изданиях областного или российского уровней **за последние 5 лет**.

8.4.7. Педагогических работников постоянно действующих учебно-методических площадок образовательных учреждений по представлению бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области «Вологодский областной колледж искусств» (Учебно-методический центр по художественному образованию).

В указанных случаях к заявлению педагогический работник прикладывает копии документов, подтверждающие его заслуги, заверенные подписью руководителя и печатью образовательной организации.

В случаях если после награждения педагогического работника наградами, перечисленными в пункте 8.4. прошло более 5 лет, то вместе с заявлением в аттестационную комиссию представляются копии документов, подтверждающие его заслуги, заверенные подписью руководителя и печатью образовательной организации, и характеристика – представление руководителя образовательной организации на педагогического работника.

8.5. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

* при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), вида образовательной организации;
* при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления, в том числе в связи с реорганизацией (ликвидацией) образовательной организации, сокращением штата или выходом на пенсию;
* при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы им по результатам аттестации была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;
* при переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения;
* при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой  установлена квалификационная  категория | Должность, по которой рекомендуется при  оплате труда учитывать квалификационную  категорию, установленную по должности,  указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Учитель; преподаватель; воспитатель; педагог дополнительного образования |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре | Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре |
| Методист | Учитель; преподаватель; воспитатель; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (по профилю деятельности) |

8.6. Если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек (или истекает в течение первого года со дня выхода на работу) во время:

- длительной (более 3-х месяцев) нетрудоспособности;

- отпуска по уходу за ребенком;

- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;

- длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством:

- прохождения военной службы по призыву,

то таким педагогическим работникам, возможно, сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 года.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом с момента выхода педагогического работника на работу.

Данный порядок может применяться и в отношении педагогических работников, возобновивших педагогическую работу после ее прекращения в связи с реорганизацией (ликвидацией) образовательной организации.

8.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости остался один год и менее, Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом этим работникам до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

8.8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, квалификационных требований, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности согласно пункта 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года №276.

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

8.10. В территориальных соглашениях и коллективных договорах могут закрепляться дополнительные меры, направленные на:

- поддержку работников из числа молодежи,

- обеспечение жильем работников образования,

- санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников и обучающихся,

- другие меры социальной поддержки работников.

На данные цели образовательные организации могут выделять дополнительные средства от приносящей доход деятельности.

**9. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа**

Стороны договорились:

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

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

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

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

9.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с ними, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

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

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

9.7. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

1. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.
2. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.10. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников культуры.

1. Соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии, а именно увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 статьи 81 Трудового Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
2. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.
3. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

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

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

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

**10. Обязательства Организации профсоюза**

Организация профсоюза, ее территориальные и первичные организации обязуются:

1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.
2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

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

1. Содействовать профессиональному росту работников учреждений.
2. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.
3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, настоящим Соглашением.
4. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений культуры и их работников.
5. Содействовать обеспечению работников учреждений культуры путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, организацию летнего отдыха и оздоровления детей работников отрасли.
6. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Законодательного Собрания области и депутатами Государственной Думы Российской Федерации от Вологодской области в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы культуры, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.
7. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

**11. Контроль за выполнением Соглашения**

1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения государственных учреждений культуры, органов управления культуры муниципальных образований. Работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.
2. Стороны пришли к согласию, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения будут регулярно доводиться до сведения заинтересованных лиц.
3. Функции контроля за выполнением Соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, органы управления культуры, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес отраслевой комиссии.
4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.
5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению виновная сторона или виновные лица несут ответственность предусмотренную законодательством Российской Федерации.

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник Департамента культуры и туризма Вологодской области  В.А. Осиповский  м.п. | Председатель Вологодской областной общественной организации Российского профсоюза работников культуры  О.П. Кучко  м.п. |