Министр культуры
и архивного дела Республики Коми

_____ Г.Р. Идрисова

«29» августа 2024 г.

Председатель Коми республиканской
профсоюзной организации
работников культуры

_____ Е.В. Серкова

«29» августа 2024 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
в сфере культуры и искусства Республики Коми
на 2024-2027 гг.

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республиики Коми,

Регистрационный № 16-С/2024

от «26» 09 20 24 г.

Начальник управления труда:

подпись Смирнов К.В.
Ф.И.О.

Верная копия
гл. спец-т-эксперт

г. Сыктывкар
2024г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение – правовой акт, устанавливающий обязательства сторон и общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере культуры, искусства и образования в отрасли культуры Республики Коми, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников культуры, искусства и образовательных учреждений в сфере культуры, их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и компенсации.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники государственных учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений сферы культурыРеспублики Коми в лице представителя - Коми республиканской профсоюзной организации работников культуры(в дальнейшем – Профсоюз);

работодатели - в лице их представителя - Министерства культуры и архивного дела Республики Коми (в дальнейшем - Министерство), представляющего государственные учреждения культуры, искусства, архивного дела и образовательные учреждения сферы культурыРеспублики Коми (далее-учреждения).

1.3. Действие Соглашения распространяется:

- на работников и руководителей учреждений, уполномочивших соответствующих представителей сторон разработать и заключить его от их имени;

- на работников и руководителей учреждений, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.4. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательными актами Российской Федерации и Республики Коми, регулирующими порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

1.5. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников культуры и искусства по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения применяются автоматически.

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

1.7. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.8. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действительно до 21 апреля 2027 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 15 января 2027 года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех

лет. Функции контроля за выполнением настоящего Соглашения осуществляет Профсоюз.

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

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

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

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

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

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

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

Трудовой договор с творческими работниками учреждений 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 распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2023 г.№ 1777-р 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 или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством о труде.

2.3. Министерство размещает в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу pravo.rkomi.ru в целях проведения независимой антикоррупционной экспертизы и общественного обсуждения проектов нормативных правовых актов информацию о разработанных проектах нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.1. Министерство предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли.

2.3.2. Министерство включает представителя Профсоюза в состав действующих и вновь создаваемых при Министерстве комиссий, коллегий, советов и иных совещательных органов, рассматривающих вопросы, касающиеся трудовых правоотношений.

2.3.3. Министерство приглашает представителя Профсоюза к участию в работе конференций, съездов, совещаний, собраний работников культуры, организованных Министерством или иными органами по согласованию с Министерством.

Стороны договорились:

2.4. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением.

2.4.1.Предоставлять друг другу информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

2.4.2. Проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

2.4.3. Своевременно информировать друг друга о создании новых и о датах проведения существующих комиссий, коллегий, советов и иных совещательных органов, рассматривающих вопросы, касающиеся трудовых правоотношений.

2.5. Профсоюз, в том числе первичные профсоюзные организации, в лице его выборных органов выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

Работодатели и соответствующие выборные органы Профсоюза, в том числе первичных профсоюзных организаций, могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий, только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.5.1. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

2.5.2. В коллективном договоре учреждения, с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

2.5.3. Министерство и профсоюз осуществляют анализ коллективных договоров учреждений в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в системе образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников учреждений производится в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, Республики Коми, органов местного самоуправления.

Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников учреждений на соответствующий год. Системы оплаты труда работников учреждений на региональном уровне формируются на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов, общепризнанныхпринципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в) установление в учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;

ж) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников учреждений осуществляются с учетом:

а) реализации указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в части оплаты труда работников бюджетной сферы;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);

к) порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

3.2.Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, самостоятельно, с учетом мотивированного мнения профсоюза и закрепляются в коллективных договорах, положениях об оплате труда и т.п.

3.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и других), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством с учетом результатов специальной оценки условий труда. До проведения специальной оценки условий труда работодатель не вправе отменять или уменьшать указанные доплаты.

3.4. Введение и пересмотр норм труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены руководителем учреждения не позднее чем за два месяца (статья 162 ТК РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются руководителем учреждения с соблюдением процедуры учета мнения профсоюзного (представительного) органа работников.

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

3.6. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

3.7. Оплата труда в период карантина, приостановки работы учреждения культуры по распоряжению контролирующих органов, актированных дней в связи с сильными морозами или в случаях, представляющих опасность для здоровья работников, производится всоответствии с законодательством.

3.8. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях заработной платы, стипендий, пособий, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.9. Работодатель формирует и фиксирует в Положениях об оплате труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификационной категорией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

3.9.1. Работодатель предусматривает в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

а) дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений сферы культуры, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

б) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

г) применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников образовательных учреждений культуры, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

д) определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год), если иное не установлено правовыми актами Российской Федерации и Республики Коми;

е) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников государственных учреждений.

3.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией учреждения на основании соответствующего Положения. В состав данной комиссии включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации, на паритетной основе.

3.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

а) при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

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

г) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными наградами и знаками отличия – со дня вынесения решения о присвоении наград.

д) при присвоении ученой степени доктора наук и кандидат наук - со дня представления соответствующего документа и заявления.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.12. Оплата труда преподавателей образовательных учреждений сферы культуры, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационных категорий независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший»(педагог дополнительного образования- старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист – старший – инструктор - методист), независимо от того по какой должности присвоена квалификационная категория.

3.12.1. Стороны рекомендуют республиканской аттестационной комиссии:

а) осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, награжденным следующими ведомственными наградамиРоссийской Федерации:

- Почетный работник сферы образования Российской Федерации;

- Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации;

- Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации;

- Почетная грамота Министерства просвещения РФ;

Государственными наградами Российской Федерации, Государственными и иными наградами Республики Коми:

-Заслуженный работник культуры Российской Федерации;

-Заслуженный работник Республики Коми;

- Почетный работник культуры Республики Коми;

- Почетный работник образования Республики Коми;
- Орден Дружбы;
- Нагрудный знак «За верность профессии»;
- Народный артист Республики Коми;
- Знак отличия «За заслуги перед Республикой Коми»;
- Почетный гражданин (Республики Коми);
- Медаль «За высокие достижения в культуре» Министерства культуры и архивного дела Республики Коми;
- Медаль «За заслуги в сфере профессионального образования» Министерства образования и науки Республики Коми

за достижения в педагогической деятельности при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение пяти лет со дня награждения (присвоения) вышеуказанных званий.

В случаях аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (высшей или первой), награжденных наградами, указанными в абзаце первом настоящего пункта, педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность;

б) осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, ставшими победителями, призерами, лауреатами республиканских конкурсов профессионального мастерства «Коми велӧдысь», республиканского этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России» и «Мастер года» при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса;

в) осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, ставшими победителями, призерами, лауреатами, дипломантами федеральных этапов очных всероссийских конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, учредителями которых является орган исполнительной власти, при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса.

3.13. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

3.13.1. В случае уменьшения у преподавателей образовательных учреждений культуры в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказ Минобрнауки России от 22

декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.13.2. Работникам при получении дополнительного профессионального образования предоставляются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

3.13.3. Оплата труда педагогических работников и иных работников образовательных учреждений сферы культуры в период каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы,) (образовательного процесса) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

3.14.За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) - не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

3.15. Стороны договорились:

3.15.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение

постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

3.15.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

3.15.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников государственных образовательных учреждений культуры для определения размера стимулирующих выплат.

4. Режим труда и отдыха

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

4.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) 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, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2023 г.№ 1777-роб 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 или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.2.1. Работа в нерабочие праздничные и выходные дни для педагогических работников образовательных учреждений культуры запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение педагогов к работе в установленные выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, учебных занятий, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором,

локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.2.2. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков для педагогических работников образовательных учреждений культуры осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период 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. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

4.2.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

4.2.4. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.2.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском педагогических работников образовательных учреждений культуры, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и

организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

4.2.6. Педагогические работники организации культуры, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования. (статья 335 ТК РФ).

4.2.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю(статья 91 ТК РФ), женщинам – 36 часов в неделю с сохранением заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе(статья 320 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников в соответствии со статьей 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.4. Сверхурочные работы производятся только в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, 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.

Работодательобязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.5. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков осуществляется в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2023 г. № 1777-р 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 или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской

Федерации, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.6. Работодательобязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.7. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков для работников культуры и искусства определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

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

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

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

Работодатели 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.

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

5. Развитие кадрового потенциала

5.1. Работодательпроводит постоянную работу по обучению персонала, включающую подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Коми.

5.2. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 177 ТК РФ.

6. Содействие занятости

6.1. Содействовать соблюдению в учреждениях 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.

6.2. Работодательс участием соответствующих выборных органов Профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

6.3. Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организации:

- одновременно в течение 30 календарных дней 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;

- 20 - 24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человекв течение 60 календарных дней;

- 15 - 19 человек при численности работающих от 300 до 500 человекв течение 60 календарных дней;

- более 5% от общей численности работающих в организации в течение 60 календарных дней.

6.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель строго руководствуется ТК РФ, 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 ТК РФ;

- 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.

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

6.6. 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.

6.7. Стороны Соглашения рекомендуют Работодателямс учетом их финансовых возможностей оказывать материальную помощь и предоставлять право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными гарантиями работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата организации (учреждения), в течение срока, установленного коллективным договором.

6.8. Стороны Соглашения рекомендуют Работодателямпри участии соответствующего выборного органа Профсоюза создавать из средств от иной, приносящей доход деятельности учреждения, остающихся в распоряжении учреждения, фонд социальной поддержки, за счет которого в соответствии с положением или локальным нормативным актом может:

- оказываться материальная помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- выплачиваться компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

- производиться выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

6.9. Работодательсовместно с соответствующим выборным органом Профсоюза создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

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

6.11. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

7. Условия и охрана труда

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

7.2. Работодатель:

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

7.2.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодателем создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

7.2.3. Принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Организует проведение специальной оценки условий труда в сроки, определенные коллективным договором организации, но не реже одного раза в пять лет.

7.2.4. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 225ТК РФ), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.5. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии со статьями227 – 231 ТК РФ, приказом Минтруда России 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», Приказами Минздравсоцразвития России «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24 февраля 2005 г.№ 160, «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 15 апреля 2005 г.№ 275 и случаев профессиональных заболеваний в соответствии с постановление Правительства Российской Федерации от 5 июля 2022 г.№ 1206и Приказом Минздрава России от 28 мая 2001г. № 176.

7.2.6. Обеспечивает прохождение периодических медицинских осмотров и вакцинаций работников культуры производится в рабочее время с сохранением среднего заработка.

7.2.7. Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

7.2.8. Обеспечивает полное соблюдение норм по охране труда и здоровья работников при выезде работников в служебные командировки и выезды.

7.2.9.Обеспечивает работников, выезжающих в служебные командировки и выезды на служебном транспорте транспортными средствами в исправном техническом состоянии, соответствующими всем нормам безопасности.

7.3. Стороны совместно принимают участие в:

- создании в организациях с численностью более 10 работников комитетов (комиссий) по охране труда;

- проведении проверок условий и состояния охраны труда в организациях;

- обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

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

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

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

- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;

- 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 (статья 370 ТК РФ).

8. Развитие социальной сферы, предоставление гарантий и компенсаций

8.1. Работодатель и Профсоюз:

8.1.1. 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.

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

8.2. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждений.

8.3. Стороны подтверждают:

8.3.1. Руководителям и специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25% тарифные ставки, оклады (должностные оклады) по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами) руководителей и специалистов, работающих в учреждениях, расположенных в городских населенных пунктах.

8.3.2. В целях защиты интересов работников учреждений работодателям рекомендуется:

8.3.3. Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника.

8.3.4. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

8.3.5 Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

8.3.6. В целях защиты прав работников при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в которой работает данный работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией профсоюзный представитель).

8.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ(несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

8.4.1. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

9. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

Работодатель:

9.1. Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Коми.

9.2. Предоставляет членам профсоюза гарантии, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») и Законом Республики Коми от 26 июня 2017г. № 54-РЗ «О социальном партнерстве»

9.3. Освобождает представителей (членов профсоюза) профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых профсоюзами, а также на время прохождения ими краткосрочного обучения на профсоюзных курсах с сохранением средней заработной платы.

9.4. Безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

9.5. Может передавать в бесплатное пользование выборному органу Профсоюза находящиеся на балансе работодателя здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с

работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Перечень объектов и размеры отчислений Профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в учреждениях определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством Республики Коми, коллективными договорами, соглашениями.

9.6. Не препятствует 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 и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации прав.

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

9.8. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором, соглашением или иным локальным актом. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

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

9.10. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных дополнительных гарантий и компенсаций, действующих в учреждении, определяется коллективным договором, соглашением.

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

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

9.12.1. Взаимодействовать с выборными профсоюзными органами посредством: учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 372, 373 ТК РФ); согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением

профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации его официальное мнение. Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.12.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в организациях.

9.12.3. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.12.4. В соответствии с положениями ТК РФс учетом мнения выборного профсоюзного органа производить, в том числе:

установление системы оплаты труда; размеры повышения заработной платы в ночное время; утверждение графиков отпусков; применение систем нормирования труда; принятие Положений о дополнительных отпусках; расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя; привлечение к сверхурочным работам; разделение рабочего времени на части; привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; массовые увольнения; установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем; утверждение Правил внутреннего трудового распорядка; составление графиков сменности; другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

9.13. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.13.1. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами.

Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

9.14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, осуществляется в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

9.15. Министерство предоставляет по запросу Профсоюза нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

10. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

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

10.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержке работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.

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

10.4. Содействовать в организации санаторно-курортного лечения и отдыха членов профсоюза и членов их семей.

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

10.6. 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.

10.7. Предусматривать в коллективных договорах выделение материальной помощи членам профсоюза за счет собственных средств, согласно положениям профсоюзных организаций «О материальной помощи».

11. Работа с молодёжью

11.1. В целях развития кадрового потенциала в отрасли культуры Республики Коми, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых специалистов, содействия закреплению молодых специалистов в коллективах, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

11.2. В целях профессионального становления молодых специалистов Министерство содействует в пределах своей компетенции:

в организации и проведению научно-методических и обучающих семинаров, «школ», мастер-классов и других мероприятий по вопросам социально-профессиональной и психологической адаптации специалистов, формированию компетенции в соответствии с особенностями творческой и педагогической деятельности, образовательной политики, трудового

законодательства, законодательства в сфере культуры и образования, делового имиджа, этики и др.;

приглашению к участию в мероприятиях опытных, квалифицированных представителей различных профессиональных сообществ, специалистов Профсоюза, образовательных организаций высшего образования, молодых специалистов, имеющих успешный опыт работы.

11.3. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории руководителям учреждений культуры и искусства, и образовательных учреждений культуры рекомендуется организовывать методическое сопровождение молодых специалистов:

при разработке примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) подготовки молодого специалиста к аттестации;

при изучении эффективных практик творческой, педагогической деятельности и аттестации молодых специалистов в республике;

в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми специалистами опыта своей работы, как на уровне учреждения, так и на республиканском уровне (с привлечением выборных органов территориальных и первичных профсоюзных организаций).

12. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

12.1. 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 Министерства и Президиума Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

12.2. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Законом Республики Коми «О социальном партнерстве» от 26 июня 2017г. № 54-РЗ.

12.3. Ответственность за реализацию включенных в коллективные договоры гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и иных гарантий работникам возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы.

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

Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

Прошито, пронумеровано

24 (двадцать четыре) листа

Главный специалист-эксперт

Отдела кадровой и правовой рабо

_____ Е.А. Хабарова

30 августа 2024 г.

ДЛЯ ДОКУМЕНТОВ