

**Отраслевое Соглашение
между Департаментом по культуре Томской области
и Томской областной организацией Общероссийского
профессионального союза работников культуры
на 2024-2027 годы**

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 40

15 января 2025

г. Томск

**Отраслевое Соглашение
между Департаментом по культуре Томской области
и Томской областной организацией Общероссийского
профессионального союза
работников культуры на 2024-2027 годы**

г. Томск

24 декабря 2023

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключается в соответствии с законодательством Российской Федерации на период 2024-2027 годы в целях согласования интересов работодателей и работников по вопросам урегулирования социально-трудовых отношений в организациях культуры и образовательных учреждений в сфере культуры, действующих на территории Томской области.

Настоящее Соглашение направлено на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышения уровня жизни работников.

Соглашение основывается на действующих нормах Конституции Российской Федерации и Трудового кодекса Российской Федерации, «Основах законодательства Российской Федерации о культуре», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Томской области «О социальном партнерстве» и др.), положениях Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2023-2025 годы.

В настоящем Соглашении используются следующие термины и понятия:

Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ним экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей отрасли.

Организации культуры и искусства (далее по тексту именуется - организация культуры) - организация, созданная и финансируемая полностью или частично учредителем (собственником или уполномоченным им органом) для осуществления культурной деятельности, направленной на сохранение, создание, распространение и освоение культурных ценностей, предоставление культурных благ населению.

Образовательные учреждения культуры и искусства (далее по тексту именуется - образовательные учреждения в сфере культуры) - образовательные учреждения, основными целями уставной деятельности которых является реализация образовательных (учебных) программ, подготовка специалистов в сфере культуры и искусства, культурно-просветительская деятельность, удовлетворение потребностей личности в

углублении и расширении образования на базе основного общего, среднего (полного) общего или начального профессионального образования, культурно-просветительская деятельность, удовлетворение духовных и иных нематериальных потребностей граждан, повышение общеобразовательного и культурного уровня населения, в том числе путем оказания платных образовательных услуг.

Настоящее Соглашение распространяется на организации культуры и образовательные учреждения в сфере культуры, подведомственные Департаменту по культуре Томской области.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - юридическое лицо (организация культуры и образовательное учреждение в сфере культуры), вступившее в трудовые отношения с работником.

В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации культуры, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Профсоюзный орган (выборный профсоюзный орган) - орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации.

Члены профсоюза - лица (работники организации культуры), состоящие в первичной профсоюзной организации.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения (далее - именуемые «Стороны») являются:

- **Работники организаций культуры и образовательных учреждений в сфере культуры** в лице их представителя - Томской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры в лице **Областного комитета профсоюза** (далее - именуется «ОК профсоюза»).

ОК профсоюза является представителем трудовых коллективов и работников отрасли (как представитель первичных профсоюзных организаций, уполномочивших его право на представительство интересов работников и ведение коллективных переговоров от имени работников).

- **Работодатели** - финансируемые из областного бюджета организации

культуры и образовательные учреждения в сфере культуры (далее - именуются «Работодатели»), в лице их представителя - Департамента по культуре Томской области (далее - именуемый Департамент), являющегося исполнительным органом государственной власти Томской области, уполномоченным на представление их интересов и ведение коллективных переговоров от их имени, а также другие организации культуры и образовательные учреждения в сфере культуры, расположенные на территории Томской области и присоединившиеся к настоящему Соглашению.

Департамент представляет интересы Работодателей при заключении, изменении, исполнении настоящего Соглашения и урегулировании разногласий.

Интересы непосредственно Работодателя представляет руководитель организации культуры и образовательного учреждения в сфере культуры: - при заключении, изменении настоящего Соглашения, - при проведении коллективных переговоров, - заключении или изменении коллективного договора, - при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров - в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

1.3. Стороны договорились, что первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей трудовых коллективов при разработке и заключении коллективных договоров, проведении переговоров по решению трудовых и социально-экономических проблем (вопросы оплаты труда, занятости, сокращения штатов и численности работающих, при разрешении коллективных трудовых споров и иных вопросов защищенности трудовых коллективов и отдельных работников).

1.4. Департамент и ОК профсоюза разрабатывают и вносят на рассмотрение в соответствующие органы государственной власти РФ, в том числе в Министерство культуры Российской Федерации, предложения по решению социально-трудовых вопросов, возникающих в деятельности организаций культуры и образовательных учреждений в сфере культуры.

1.5. В случае принятия в период действия Соглашения законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Томской области, улучшающих права положение работников по сравнению с настоящим Соглашением и заключенными коллективными договорами, соответствующие пункты данного Соглашения действуют с учетом вновь принятых правовых норм.

2. Обязанности Сторон в области социально-трудовых отношений

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

- содействовать в организациях культуры и образовательных

учреждениях в сфере культуры соблюдению законодательства о труде, повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников;

- защищать интересы организаций культуры и образовательных учреждений в сфере культуры в органах государственной власти по вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности;

- принимать участие в совершенствовании системы оплаты труда в отрасли.

2.2. Сторонами трудовых отношений в организациях культуры и образовательных учреждениях в сфере культуры являются работник и работодатель. Трудовой договор с работниками организаций культуры и образовательных учреждений в сфере культуры заключается в соответствии с действующим законодательством о труде.

2.3. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров в организациях культуры и образовательных учреждениях в сфере культуры.

Включенные в Соглашение условия могут быть конкретизированы и дополнены в сторону улучшения при заключении коллективных и индивидуальных трудовых договоров.

В коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей организаций культуры и образовательных учреждений в сфере культуры, работникам могут быть установлены дополнительные льготы, по сравнению с установленными нормами и положениями Трудового кодекса РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.4. По обязательствам организаций и учреждений, полностью или частично финансируемых собственником (учредителем), дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке.

Собственник (учредитель) организаций культуры и образовательных учреждений в сфере культуры обязан при осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации организаций и учреждений культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

3. Гарантии занятости

3.1. Стороны обязуются совместными усилиями:

- содействовать установлению в коллективных договорах (соглашениях) мер, направленных на обеспечение занятости работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- стремиться к недопущению массовых увольнений работников и

содействовать установлению в коллективном договоре мер, направленных на обеспечение занятости работников, в том числе при массовом высвобождении работников.

3.2. В случае сокращения численности (штата) работников, массового высвобождения работников, возникших в связи с реорганизацией, ликвидацией организаций культуры (образовательного учреждения в сфере культуры), Работодатели обязаны направлять Сторонам настоящего Соглашения, а также первичной профсоюзной организации и органу службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников, в сроки, установленные законодательством о труде.

3.3. Работодатели обязуются:

-предусматривать финансовую и организационную возможность, направленную на профессиональное обучение, повышение квалификации работников.

Департамент и ОК Профсоюза обязуются:

- содействовать установлению в соглашениях и коллективных договорах мер, направленных на обеспечение занятости работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ОК профсоюза обязуется:

- через выборные профсоюзные органы представлять интересы членов профсоюза при ликвидации организаций культуры и образовательных учреждений в сфере культуры, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов и принимать меры по защите их законных прав.

4. Оплата труда

4.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Томской области от 29 декабря 2005 года № 234-ОЗ «Об оплате труда, а также регулировании отдельных правоотношений в сфере труда работников областных государственных учреждений, работников государственных органов Томской области, не являющихся государственными гражданскими служащими Томской области, а также работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Томской области», постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений» система оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре Томской области устанавливается постановлением Администрации Томской области от 04.12.2009 г. № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 г. № 137а «Об утверждении Положения о системе

оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 г. № 80а» и постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общетраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общетраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе».

Размеры должностных окладов, наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих и компенсационных выплат в пределах выделенных ассигнований, предусмотренных на эти цели областным государственным учреждениям, находящиеся в ведении Департамента по культуре Томской области, на соответствующий финансовый год и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с действующим законодательством определяются учреждением (организацией) и закрепляются в положениях о системе оплаты труда работников учреждения (организации), коллективных договорах и иных локальных правовых актах учреждения (организации).

Оплата труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

4.2. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.3. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре Томской области, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений».

4.4. Работодатели соблюдают действующие нормативные - правовые акты, гарантирующие выполнение Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.5. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие их нарушения требований охраны труда не по вине работника, за последним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

4.6. Введение и пересмотр норм труда производится Работодателем с

учетом мнения профсоюзного органа, по мере совершенствования и внедрения новой техники, технологии, проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.7. Департамент и ОК Профсоюза совместно:

- контролируют выполнение обязательств по своевременной выплате заработной платы, пособий, стипендий;

- способствуют оказанию помощи при проведении специальной оценки условий труда;

- продолжают работу по совершенствованию систем оплаты труда работников в части увеличения доли выплат по окладам в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями 50 - 55 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 10 - 15 процентов структуры заработной платы составляли выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников, оставшуюся часть структуры заработной платы составляли выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

4.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения). Не включаются в состав минимальной заработной платы оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени определяется коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка либо соглашением сторон трудового договора.

5.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) работников устанавливается в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным

договором либо трудовым договором.

5.3. Привлечение к сверхурочным работам в выходные дни и нерабочие праздничные дни, производится в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом РФ и коллективным договором.

Привлечение работников к работе в ночное время производится в соответствии Трудовым кодексом РФ, в порядке, установленном, локальными нормативными актами, коллективным договором либо соглашением сторон трудового договора.

5.4. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников отрасли устанавливается 28 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается Постановлением Правительства РФ.

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по соглашению сторон на другой срок в следующих случаях:

- если работнику не была своевременно произведена оплата за время этого отпуска;

- если работник не был своевременно предупрежден (не позднее чем за две недели) о начале отпуска.

В коллективном договоре организации культуры и образовательных учреждений в сфере культуры вправе предусмотреть, что перенос уже утвержденного срока отпуска, о начале которого работник был своевременно уведомлен, допускается по соглашению сторон (на основании письменного заявления работника и с согласия работодателя) в случае необходимости осуществления ухода за больным членом семьи и родственником, проведения работнику санаторно-курортного, амбулаторного лечения, медицинского обследования, операции, а также по семейным и другим обстоятельствам, признанным работодателем в качестве уважительных причин.

5.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством. Организации, с учетом своих производственных и финансовых возможностей также могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для своих работников, если иное не установлено Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Порядок и условия предоставления таких дополнительных отпусков определяется коллективным договором или иными локальными нормативными актами организации.

5.7. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Предусмотреть в коллективном договоре или локальных нормативных актах положений по предоставлению работникам, прошедшим

вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) двух оплачиваемых дней отпуска.

5.9. С вступлением в силу Федерального закона от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» необходимо вносить дополнения в коллективный договор организации или принимать локальный нормативный акт, регулирующие трудовые отношения, дистанционных работников и работодателя в организации.

6. Охрана груди

6.1. Стороны определили в сфере охраны труда следующие приоритетные направления:

- соблюдение в организациях культуры и образовательных учреждениях в сфере культуры федерального и областного законодательства об охране труда;
- обучение руководителей, специалистов и рабочих кадров организаций по вопросам охраны труда;
- разработка и принятие мер по созданию и поддержанию безопасных условий труда.

6.2. Для реализации данных направлений Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Департамент:

- осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны груди;
- ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников;
- обобщает государственную отчетность по установленным формам, о травматизме и условиях труда.

Работодатели:

- осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- обеспечивают своевременное утверждение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- обеспечивают работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- принимают меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний;
- проводят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (в т.ч. повышение квалификации), инструктаж по охране труда, стажировку

- на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, проведение оценки управления профессиональными рисками (создание и функционирование системы управления охраной труда);
 - обеспечивают страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - расследуют и ведут учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном законом порядке;
 - организуют проведение периодических медицинских осмотров работников;
 - в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, организуют проведение за счет собственных средств обязательных психиатрических освидетельствований работников;
 - соблюдают требования пожарной безопасности, а также выполняют предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
 - разрабатывают и осуществляют меры пожарной безопасности;
 - включают в коллективный договор вопросы пожарной безопасности;
 - проводят противопожарную пропаганду, а также обучают своих работников мерам пожарной безопасности;
 - содержат в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускают их использования не по назначению;
 - оказывают содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
 - обеспечивают доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты учреждений культуры;
 - незамедлительно сообщают в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
 - проводят обучение работников старшего поколения, а также привлечения их в качестве наставников для молодежи;
 - информируют работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
 - проводят мероприятия по улучшению условий и охраны труда;
 - учитывают и рассматривают обстоятельства и причины, приведших к возникновению микротравм (микротравм) работников.

ОК профсоюза совместно с первичными профсоюзными организациями:

- добивается включения в коллективные договоры и соглашения пунктов о мероприятиях, улучшающих условия труда работникам, о предоставлении компенсаций работающим в неблагоприятных условиях, проведении профилактических мероприятий, направленных на предотвращение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, обеспечения периодических медицинских осмотров работников, работающих во вредных и опасных условиях труда;

- взаимодействуют с федеральной инспекцией труда по вопросам обеспечения прав работников на безопасные условия труда;

- организуют ежегодное проведение областного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

6.3. Стороны обязуются участвовать в организации и проведении спартакиады трудящихся в Томской области согласно положениям о спартакиаде.

Положения (регламенты) о проведении официальных физкультурных мероприятий и (или) спортивных мероприятий Томской области разрабатываются и утверждаются их организаторами с учетом установленных требований.

7. Гарантии, льготы и развитие социальной сферы

7.1. Льготы и социальные гарантии, дополнительные по сравнению с действующими федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде, предусматриваются в коллективных договорах.

7.2. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений на территории Томской области соблюдаются следующие условия:

7.2.1. В состав аттестационной комиссии Департамента по культуре Томской области по аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, включается представитель обкома профсоюза в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196;

7.2.2. В соответствии с настоящим Соглашением, аттестуемым педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений в сфере культуры, имеющим почетные звания, награжденным государственными, правительственными и ведомственными наградами работников, может быть однократно по решению областной аттестационной комиссии присвоена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет;

- педагогическому работнику - на основании материалов, представленных на него руководителем образовательного учреждения, личного письменного заявления работника.

Указанной льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Если работник уже пользовался льготной формой проведения аттестации на основании ранее действовавших Соглашений, он не может использовать указанную льготу повторно. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

7.2.3 Настоящим Соглашением устанавливается, что к почетным званиям правительственным и государственным награды, дающим право на присвоение высшей квалификационной категории относятся следующие:

- почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»;
- почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;
- почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- орден «За заслуги перед Отечеством» 1, 2 степени;
- орден Почета;
- орден Дружбы;
- медаль Ордена «За заслуги перед Отечеством» 1, 2 степени

Учитываются только те почетные звания и награды, которые были случены в связи с педагогической деятельностью. Учитываются государственные и правительственные награды СССР, кроме медали «Ветеран труда», юбилейных медалей.

7.2.4. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами согласно п.7.2.3, настоящего Отраслевого Соглашения, по личному заявлению может быть присвоена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения.

Педагогическим работникам, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами согласно п.7.2.3, настоящего Отраслевого Соглашения, по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения.

Указанной в частях первой и второй настоящего пункта льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности работник

может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Если работник уже пользовался льготной формой проведения аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную льготу повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, являющимся победителями и лауреатами областных этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации и Министерство культуры Российской Федерации или победителями и лауреатами областных конкурсов, учредителями которых является Департамент по культуре Томской области и Департамент общего образования Томской области («Лучший преподаватель художественного образования», «Лучший концертмейстер», «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Человек года» в номинации «Учитель года», конкурсы профессионального мастерства и другие, предусмотренные Перечнем, утвержденным распоряжением Департамента по культуре Томской области и Департамента общего образования Томской области), по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов.

Педагогическим работникам, являющимся победителями и лауреатами областных этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации и Министерство культуры Российской Федерации или победителями и лауреатами областных конкурсов, учредителями которых является Департамент по культуре Томской области и Департамент общего образования Томской области («Лучший преподаватель художественного образования», «Лучший концертмейстер», «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Человек года» в номинации «Учитель года», конкурсы профессионального мастерства и другие, предусмотренные Перечнем, утвержденным распоряжением Департамента по культуре Томской области и Департамента общего образования Томской области), по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов.

Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

Работа в качестве эксперта Главной аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области оплачивается в установленном порядке и учитывается при аттестации на высшую квалификационную категорию.

7.2.5. Победителям и лауреатам областных этапов общероссийских конкурсов «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Лучший преподаватель художественного образования», «Человек года» в номинации «Учитель года», «Женщина - руководитель года», «Молодой руководитель года», конкурсов профессионального мастерства по личному заявлению может быть присвоена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов. Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

Экспертам Главной (областной) аттестационной комиссии, имеющим стаж работы на педагогических и руководящих должностях не менее 10 лет, стаж работы экспертом не менее 5 лет непрерывно, принимающим участие в изучении профессиональной компетентности не менее 5 педагогических и руководящих работников в год по личному заявлению и на основании представлений руководителей экспертных советов может быть присвоена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет. Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

7.2.6. В случаях, когда педагогический работник учреждения дополнительного образования (ДШИ, ДМШ, ДХШ) принят на педагогическую должность в образовательное учреждение среднего профессионального образования и наоборот, при условии совпадения должностных обязанностей и профиля работы, квалификационная категория учитывается в течение всего срока её действия, при работе по должности в соответствии с полученной квалификационной категорией независимо от типа и вида образовательного учреждения.

7.2.7. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учётом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождение в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- Закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника, поданного в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалифицированной категории с учётом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

7.2.8. В случае истечения у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, срока действия квалификационной категории, может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста.

7.2.9. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

7.2.10. В случае если работнику устанавливается первая квалификационная категория, ранее установленная высшая квалификационная категория сохраняется до окончания срока ее действия, но не продлевается до 1 сентября следующего учебного года.

При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, за ним сохраняется ранее установленная высшая квалификационная категория до завершения срока ее действия, но не продлевается до 1 сентября следующего учебного года.

Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

7.2.11. На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 4 к настоящему Отраслевому Соглашению.

7.2.12. Департамент и ОК профсоюза могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия работников выборных профсоюзных органов и рекомендуют органам управления культурой муниципальных образований культуры и территориальным профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников

7.2.12 Работодатели могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, из внебюджетных источников:

оказывать материальную или в иной форме помощь участникам войны, семьям погибших военнослужащих, ветеранам труда, семьям погибших на производстве, малообеспеченным, многодетным, а также пострадавшим от несчастного случая на производстве;

- производить частичную компенсацию удорожания стоимости питания, стоимости проезда к месту работы;
- сохранять средний заработок за время прохождения обязательных медосмотров;
- предоставлять оплачиваемые, исходя из тарифной ставки (оклада) дни отдыха в случаях; рождения ребенка, собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);
- предусматривать льготы на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющих трех и более детей, в размерах, оговоренных в коллективном договоре;
- на время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

8. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюзной организации

8.1. Права и гарантии деятельности территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных и профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами, законами Томской области, генеральным соглашением между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Общероссийского профессионального союза работников культуры, уставом учреждения, коллективным договором.

8.2. Департамент и ОК Профсоюза обращают внимание на то, что Работодатели и их полномочные представители:

- обязаны соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности;
- предоставляют профсоюзному органу организации, учреждения культуры бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, хранения документации, а также создают условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- не препятствуют представителям профсоюзного органа в посещении организаций культуры и образовательных учреждений в сфере культуры, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением прав;
- предоставляют профсоюзному органу в установленном законом и локальным нормативным актом порядке по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, оплаты труда, другим

социально-экономическим вопросам, а также вопросам жилищно-бытового обслуживания и работы предприятий общественного питания;

- обеспечивают безналичное перечисление членских профсоюзных взносов из средств заработной платы работников, через бухгалтерию учреждения, одновременно с выдачей средств на заработную плату.

8.3. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы):

- увольнение по инициативе работодателя (ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации) руководителей (их заместителей выборных профсоюзных коллегиальных органов организаций, её структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к им) и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- освобождение членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представителей профсоюзных организаций, создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях, от основной, производственной и творческой работы (с сохранением среднего заработка) на период выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, профсоюзной учебы, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемыми профсоюзными комитетами, на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

8.4. В коллективных договорах организаций для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы) может быть предусмотрено сохранение за выборными и штатными работниками профсоюза социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении.

8.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности организации культуры и принимается во внимание при поощрении всех работников.

8.6. ОК Профсоюза, его первичные профсоюзные организации обязуются:

- всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли;

- вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли;

- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в

судебных и других государственных органах, оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую помощь;

- содействовать обеспечению работников организаций культуры путевками на санаторно-курортное лечение, организации летнего отдыха и оздоровления детей работников отрасли при наличии средств;

- совместно с Департаментом ходатайствовать о награждении работников организаций культуры Почетной грамотой Министерства культуры РФ и Общероссийского профессионального союза работников культуры в соответствии с квотой, утвержденной положением о Почетной грамоте Министерства культуры РФ и Общероссийского профессионального союза работников культуры;

- утверждать ежегодно четыре профсоюзные (разовые) стипендии для учащихся областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Томский музыкальный колледж имени Э.В. Денисова» и областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Губернаторский колледж социально-культурных технологий и инноваций», имеющих высокую успеваемость и активность и участвующих в работе первичной профсоюзной организации;

- оказывать помощь коллективам в организации детских новогодних подарков с частичной оплатой за счет средств профсоюза;

- согласовывать ходатайства о поощрении работников в соответствии с действующими положениями о наградах.

9. Действие Соглашения

9.1 Соглашение заключено сроком на 3 (три года) и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

9.2. Действие Соглашения распространяется на Работодателей и организации культуры и образовательных учреждений в сфере культуры, финансируемых из областного бюджета, интересы которых представляет Департамент, и, состоящих с Работодателями в трудовых отношениях работников, интересы которых представляет ОК профсоюза.

Стороны обязуются в месячный срок с момента подписания Соглашения направить его работодателям и профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций.

9.3. Соглашение открыто для присоединения к нему работников и работодателей, изъявивших на то свое согласие.

Организации, не делегировавшие ранее полномочий на его заключение, вправе заявить представителям Сторон Соглашения о своей согласии распространить на них его действие.

9.4. Соглашение направляется Сторонами работодателям посредством почтовой связи или иным способом.

Если в течение 30 календарных дней со дня подписания Соглашения работодателем не будет представлен письменный мотивированный отказ

присоединиться к нему, то Соглашение считается распространенным на работодателей отрасли.

9.5. 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.

9.6. Работодатели или их полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом учреждения, коллективным договором и иными нормативными актами, действующими в организации культуры (образовательном учреждении).

9.7. В случае отсутствия коллективного договора в организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, настоящее Соглашение имеет прямое действие.

9.8. В период действия настоящего Соглашения, ОК Профсоюза содействует урегулированию конфликтов всеми возможными способами и не организует забастовок, при условии выполнения обязательств настоящего Соглашения, а Работодатели не используют локауты.

10. Контроль за выполнением Соглашения и ответственность Сторон

10.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, касающихся финансирования учреждений и организаций культуры, принимаемых затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.

Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется:

- Сторонами Соглашения:

от Департамента - начальником Департамента;

от ОК профсоюза - председателем ОК профсоюза.

- Областной трехсторонней комиссией по регулированию социально- трудовых отношений в соответствии со ст. 10 Закона Томской области от 13.01.2003 № 11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области».

- Органом по труду (Департамент труда и занятости населения Томской области) - в соответствии со ст. 51 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. Сторона, уклоняющаяся от участия в переговорах по заключению (изменению) настоящего Соглашения, не выполняющая принятых обязательств, не предоставляющая информацию для ведения переговоров и осуществления контроля, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.3. Стороны имеют право в течение срока действия настоящего Соглашения вносить изменения и дополнения к нему, оформляемые в виде

письменных приложений к Соглашению.

10.4. Настоящее Соглашение составлено и подписано Сторонами в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

11. Подписи Сторон

Настоящее Соглашение подписали:

от ОК профсоюза:

Председатель Томской областной
организации Общероссийского
профессионального союза
работников культуры

 Л.М. Старцева

М.П.



от Департамента:

И.о. начальника Департамента
по культуре Томской области

 Л.В. Важова

М.П.



Прошито и пронумеровано
и скреплено печатью
21 (двадцать один) листах

Председатель ГОСОТРК


Л.М. Старцева

