

Отраслевое соглашение

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством культуры Белгородской области и
Белгородской областной организацией Общероссийского
профессионального союза работников культуры
на 2024 - 2026 годы.

Протокол, пронумеровано и скреплено печатью
на 4 л.м (сорок одном) листе

Председатель Белгородской областной организации
Общероссийского профсоюза работников культуры

Т.Н. Шатагова
Т.Н. Шатагова



Уведомительная регистрация проводится министерством социальной защиты населения и труда Белгородской области	
15	23
15 декабря 2023 года	
Регистрационный номер 19/23/05	
Условия, ухудшающие положение работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ	
<i>[Signature]</i>	<i>Вашинкова ЕМ</i>
	(И.О.Ф.)

г. Белгород

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством культуры Белгородской области и Белгородской областной
организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры
на 2024 - 2026 годы.

1. Общие положения

Настоящее отраслевое соглашение (далее - Соглашение) на 2024-2026 годы разработано в целях учета и согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры, Трехсторонним соглашением между Правительством Белгородской области, областным объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей на 2023 – 2025 годы и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области направленными на обеспечение трудовых прав и социальную защиту работников культуры.

Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных договорах и трудовых договорах.

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций и учреждений культуры, искусства, отраслевого образования, финансируемые из областного и муниципального бюджетов, (далее - работники), в лице их полномочного представителя Белгородской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее - Профсоюз).

- работодатели, в лице их представителя Министерства культуры Белгородской области (далее – Работодатель).

1.2. Стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения:

- создание системы социально-трудовых отношений в отрасли, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создание благоприятного психологического климата в коллективах;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. Обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению данного Соглашения.

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

1.4. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии и не ограничивает права руководителей учреждений в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий, определенных коллективными договорами, за счет собственных средств. Условия коллективных договоров, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, является недействительным.

1.5.В период действия Соглашения профсоюз содействует урегулированию возможных трудовых и социальных конфликтов в коллективах и не организует акций протеста, в том числе и забастовок (с соблюдением ст. 413 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – трудовой кодекс РФ) по вопросам, включенным в Соглашение, при условиях их положительного решения.

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

1.7.Коллективные и трудовые договоры, заключенные в организациях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных Трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

1.9.Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до органов государственной власти субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций и учреждений культуры, территориальных и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

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

1.11.Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям учреждений культуры и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении муниципальных Соглашений, коллективных и трудовых договоров.

1.12.Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения или от выполнения принятых на себя обязательств, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст.ст. 54,55 Трудового кодекса РФ; ст.ст. 5.28, 5.30, 5.31 Кодекса об административных правонарушениях РФ).

1.13.Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, заключения Соглашения, осуществления контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия (далее – отраслевая комиссия).

1.14.Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на Президиуме Профсоюза и коллегии Министерства культуры Белгородской области с оформлением соответствующего решения.

1.15.Профсоюз и Министерство культуры Белгородской области рекомендует руководителям учреждений и профсоюзных организаций в соответствии с Трудовым кодексом РФ и в рамках социального партнерства заключать коллективные договоры в учреждениях при наличии первичной профсоюзной организации.

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

1.17.Соглашение заключено на три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. Его действие продлевается на год, если ни одна из сторон не заявила о своем желании денонсировать его.

2.Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений.

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

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

2.1.2. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в сфере культуры, повышения престижности профессии работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

2.1.3. Способствовать повышению уровня заработной платы, социально-экономической и профессиональной защиты работников, созданию безопасных условий труда и охраны их здоровья в соответствии с действующим законодательством.

2.1.4. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в учреждениях (организациях) культуры.

2.1.5. Содействовать выполнению комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления, организации информационной и разъяснительной работы в трудовых коллективах учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений о необходимости соблюдения кодекса профессиональной этики.

2.1.6. Содействовать развитию социального партнерства на уровне городских округов и муниципальных образований Белгородской области.

2.1.7. Обеспечивать возможность представителям Сторон принимать участие в рассмотрении вопросов, не включенных в Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

2.1.8. При изменении статуса государственных или муниципальных учреждений в сфере культуры в соответствии с Федеральным законом от 08.05.2010г. №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.1.9. В рамках социального партнерства проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по охране труда с руководителями учреждений культуры, руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий.

2.2. Министерство культуры Белгородской области:

2.2.1. Учитывает мнение Профсоюза при принятии нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы социально-трудовой сферы.

Рекомендует муниципальным органам управления культуры осуществлять аналогичный по отношению к территориальным организациям Профсоюза подход к прохождению и принятию нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и законные интересы работников. Порядок согласования этих документов определяется в территориально-отраслевых соглашениях.

2.2.2. Информировать в установленном порядке Профсоюз по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений, которые выносятся на рассмотрение коллегии Министерства культуры Белгородской области.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Иницирует заключение отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований, коллективных договоров в организациях и учреждениях культуры, искусств и образования. Проводит юридическую экспертизу проектов правовых актов социального партнерства.

2.3.2. Оказывает организационную и методическую помощь в создании в организациях и учреждениях культуры комиссий по трудовым спорам.

2.3.3. Продолжает работу по мотивации профсоюзного членства и созданию первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в члены профсоюза в организациях.

2.3.4. Участвует в работе коллегии Министерства культуры области, в составе комиссий и рабочих групп Министерства культуры, в работе советов по культуре при главах

муниципальных образований, общественных советов по независимой оценке деятельности, в работе аттестационных комиссий и других комиссий.

2.3.5. Принимает участие в экспертизе материалов, представленных работниками культуры и отраслевого образования для участия во Всероссийских конкурсах и смотрах, а также при обсуждении кандидатур на присуждение премий Губернатора Белгородской области, Министерства культуры, Президента РФ.

3. Содействие занятости, повышение квалификации работников

3.1. Стороны соглашения содействуют соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации. Стороны соглашения в рамках своих полномочий возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

3.2. Трудовой договор с работниками организаций и учреждений культуры заключается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор с творческими работниками организаций и учреждений культуры заключается в соответствии с Перечнем профессий и должностей творческих работников, средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых, установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле – и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» и действующим законодательством о труде.

3.3. Через систему социального партнерства на областном и муниципальном уровне добиваться принятия мер, направленных на поддержку культуры, социальную защиту работников культуры и отраслевого образования – членов профсоюза.

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

3.5. Не допускают, чтобы трудовые отношения, которые установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, оформлялись при поступлении на работу, как срочные трудовые договоры.

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

3.7. Работодатель с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

3.8. Критериями 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 человек;
- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% от общей численности работающих в организации.

3.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом 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 Трудового кодекса РФ;

- своевременно не позднее чем за два месяца, а в случае массового высвобождения работников – не позднее чем за три месяца, представляет сведения о высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, выборному органу первичной профсоюзной организации и в органы соответствующей службы занятости;

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

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производит с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.10. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют:

- не освобожденные от основной работы председатели территориальных и первичных профсоюзных организаций.

3.11. В случае увольнения из организаций, учреждений культуры, искусства и художественного образования в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности штата работающих и служащих предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

3.14. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза создавать из средств от приносящей доход деятельности, остающихся в распоряжении учреждений (организаций), 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.

3.15. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом профсоюза создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения, организации.

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

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

3.18. Содействовать включению в коллективные договоры организаций отрасли культуры Белгородской области гарантий для работников, принимающих участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации:

- по обеспечению сохранения уровня доходов работников и осуществления выплаты в размере средней заработной платы работникам на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

3.19.Руководителям учреждений культуры рекомендовать приостанавливать действия трудовых договоров и служебных контрактов, заключённых с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

3.20.Руководители учреждений культуры содействовать обеспечению сохранения уровня доходов работников и осуществления выплат в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

3.21.Приостанавливать действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, не допускают прекращения предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части первой статьи 39 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

3.22.Обеспечивать сохранение уровня доходов работников и осуществление выплат в размере средней заработной платы работникам принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

3.23.Содействовать включению в коллективные договоры организаций отрасли культура Белгородской области пункта по предоставлению работнику отпуска на период до трех месяцев по уходу за нетрудоспособным пожилым родителем, с сохранением рабочего места.

4.Оплата труда.

4.1.Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции готовят предложения, касающиеся деятельности организаций и учреждений культуры, оплаты труда, сближению уровней материального обеспечения работающих в бюджетной сфере и во внебюджетном секторе экономики и принимают меры к их реализации, обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

4.2.1.Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику, в соответствии с действующим законодательством, соглашениями, коллективными договорами и трудовыми договорами, не допускают нелегальных выплат заработной платы, образование долгов по заработной плате и уплате страховых взносов.

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

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

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

4.2.5. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемом в связи с введением «эффективного контракта») рекомендуется включать условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности: место работы, трудовую функцию, условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, иные выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), иные особые условия труда работников. Отражать в тексте трудового договора должностные обязанности работника учреждения.

4.2.6. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников государственных учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области, утвержденным постановлением Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области», постановлением Правительства Белгородской области от 25 февраля 2013 года № 65-пп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры Белгородской области», постановлением Правительства Белгородской области от 10.03.2020г. №81-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп».

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

4.2.8. Система оплаты труда работников государственных (областных) организаций (учреждений) устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации), «Трехсторонним соглашением между областным объединением организаций профсоюзов, работодателей и

Правительством Белгородской области на 2023-⁹ 2025 годы» и мнения соответствующих профсоюзов и объединений работодателей.

4.2.9.С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату в порядке, установленном ст.151 ТК РФ.

4.2.10.Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, производятся доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполненных работ. Размер этих доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора, но не может превышать фонда оплаты труда по совмещаемой профессии (должности).

4.2.11.Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать работников на условиях срочного трудового договора.

4.2.12.Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет" (ст.312.1. ТК РФ). При переводе работника в период пандемии на дистанционную работу оплата труда не должна снижаться по сравнению с ранее подписанным трудовым договором.

4.2.13.При установлении систем оплаты труда доплаты за работу в ночное время не ниже 40% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Минимальный размер повышения оплаты труда (доплаты) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 12% тарифной ставки (части оклада) должностного оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договорам, локальным нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.2.14.Доплату за работу в ночное время не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада), определив интервал вечернего времени с 22.00 до 06.00 часов.

4.2.15.Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы и предусматриваются в трудовом договоре работника.

4.2.16.Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в порядке, предусмотренном Уставом учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессии работников данного учреждения.

4.2.17.При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнения работ) и штатной численности для оказания услуг (включения работ), относящихся к основным видам деятельности,

предусмотренных Уставом, сверх государственного задания. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст.182 Трудового кодекса РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (в части нормы выработки, времени, нормативы численности) принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2.18. При формировании штатных расписаний учреждений рекомендуется использовать созданный в качестве дополнительной методической помощи на основе утвержденных типовых отраслевых норм труда интерактивный электронный сервис «Конструктор штатных расписаний учреждений культуры», размещенный в сети Интернет по адресу: shtat.mkrt.ru. Доступ в указанный сервис предоставляется всем учреждениям в соответствии с поступившими запросами. Для получения доступа необходимо направить письменный запрос с указанием ИНН и наименованием организации по адресу электронной почты: support@intellect.ru, далее следовать присылаемым рекомендациям.

4.2.19. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производится в соответствии с действующим законодательством, Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 10.12.2016г. №1339).

4.2.20. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.2.21. Работодатели обязуются довести заработную плату работников отрасли до показателей средней зарплаты по экономике Белгородской области (во исполнение Указа Президента РФ от 07.05.2012г. №597).

4.3. Министерство культуры Белгородской области и Профсоюз договорились:

4.3.1. Не допускать снижения установленных Указами Президента Российской Федерации показателей оплаты труда работников культуры в соответствии с поручением Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, а также программой «Развитие культуры и туризма (постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 №317 (ред. от 17.08.2019) на 2019-2024 годы.

4.3.2. Проведение структурных преобразований в учреждениях, которые влекут уменьшение численности работников, осуществлять только при условии внедрения современных технологий, улучшения условий труда, внедрения современного оборудования и обоснованного изменения норм труда.

4.3.3. Содействовать созданию механизмов стимулирования работников учреждения путем введения прозрачного формирования систем оплаты труда, обновления квалификационных требований к работникам учреждений, направленных на повышение эффективности труда.

4.4. Министерство культуры Белгородской области:

4.4.1. Выполняет совместно с учреждениями показатели средней заработной платы работников учреждений.

4.4.2. Осуществляет мониторинг выполнения учреждениями показателей средней заработной платы и информирует Профсоюз о его результатах.

4.5. При централизованном увеличении фондов оплаты труда учреждений в каждом учреждении производить индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20%.

Бюджетные ассигнования, предусмотренные бюджетом Белгородской области, на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, при индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги направлять преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждений.

4.5.1. При централизованном увеличении фондов оплаты труда принимать решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.5.2. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимать с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.5.3. При введении и применении систем оплаты труда применять демократические процедуры при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера. Решения соответствующих комиссий принимать по согласованию с профсоюзом.

4.5.4. Применять критерии и показатели для стимулирования труда работников учреждения в зависимости от результатов и качества их работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

4.6. Министерство культуры Белгородской области и Профсоюз договорились: Своевременно реагировать в случаях нарушений, связанных с целевым использованием средств, перечисляемых учреждениям на выплату заработной платы, на осуществление выплат при предоставлении отпуска, на предоставление гарантий и компенсаций.

4.7. Стороны согласились, что учреждения разрабатывают и принимают с учетом мнения Профсоюза:

4.7.1. Положение об оплате труда учреждений, в котором устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы:

- о выплатах компенсационного характера;
- о стимулировании труда работников учреждений.

4.7.2. Положение о премировании.

4.7.3. Положение об оказании материальной помощи.

4.7.4. Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности. Перечисленные Положения являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору.

4.7.5. Государственные профессиональные образовательные организации и организации дополнительного образования (детские школы искусств) Белгородской области, в отношении которых Министерство культуры области осуществляет функции и полномочия учредителя дополнительно разрабатывают:

- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки на учебный год (приложение № 2);

- Положение о комиссии по стимулированию работников (приложение № 3);

- Локальный нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки преподавателей.

4.7.6. В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа (профкома).

4.8. Министерство культуры области и Профсоюз договорились в отношении педагогических работников:

4.8.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.8.2. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются

повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более 4-х месяцев);

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пп. 4 и 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения.

4.8.3. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в меж аттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс, педагогический совет образовательного учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в меж аттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности согласно перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности (Приложение № 3) в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

4.8.4. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по занимаемой им педагогической должности согласно Приложению № 3.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику по педагогической должности, учитывается также по одноименной должности с должностным наименованием «старший», производной от должности, по которой присвоена квалификационная категория. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику по педагогической должности с должностным наименованием «старший», учитывается также по одноименной должности, от которой должность с должностным наименованием «старший» является производной.

4.8.5. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу устанавливается надбавка 20%, которая образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

-нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

-если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

4.8.7. При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы предусматривается повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, на основании решения соответствующей аттестационной комиссии. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательного учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

4.8.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе руководителя учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе руководителя учреждения, в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется её объем.

4.8.9. При установлении работникам культуры, искусства и кинематографии, медицинским и фармацевтическим работникам учреждений размеров окладов (должностных окладов) предусматривается повышение размеров окладов (должностных окладов) за квалификационную категорию работникам, прошедшим аттестацию на основании решения соответствующей аттестационной комиссии.

4.9. Работодатели обеспечивают:

4.9.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

4.9.2. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества оказания услуг населению в рамках перевода работников на эффективный контракт.

4.9.3. Установление доли выплат, направляемых на оклады в структуре заработной платы работников в размере не менее 50% (в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений).

4.9.4. Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных

стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.9.5. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.9.6. Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

4.9.7. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9.8. Конкретные размеры повышения оплаты труда, установленные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями. Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.9.9. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере за каждый час работы в ночное время, не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы.

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

4.9.10. Минимальная заработная плата устанавливается в соответствии Федеральным законом РФ. В учреждениях бюджетной сферы производить ежегодную индексацию заработной платы в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

4.9.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, и предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.9.12. Критерии для выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений, содержащихся в письме Министерства Культуры №45-01-39/04-ПХ от 14 июля 2010 года «Об установлении примерных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации».

4.9.13. Фонд оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного (муниципального) задания и средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

4.9.14. Фонд оплаты труда работников государственных казенных учреждений формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и не может уменьшен в одностороннем порядке.

4.3.15. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться государственными (областными) учреждениями на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств, поступающих на оплату труда за счет ассигнований областного бюджета.

4.9.16. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем организации с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза).

4.9.17. О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников.

4.10. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:

4.10.1. Повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.10.2. Обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. При этом заработная плата конкретного работника может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного Указом Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 597 для указанной категории работников.

4.11. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

4.12. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (в частности нормы выработки, времени, нормативы численности), принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.13. Для педагогических работников, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрена норма часов преподавательской или педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые педагогическими работниками за работу в течение месяца, исходя из нормы часов преподавательской или педагогической работы, составляющей в зависимости от занимаемой ими должности 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год. При этом размеры ставок заработной платы являются расчетными величинами, применяемыми при исчислении заработной платы педагогических работников с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы), и не включают компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

4.14. 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.

4.15. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.15.1. Включать в коллективные договоры и правила внутреннего трудового распорядка организации пунктом: «Сроки выплаты заработной платы» и её индексации.

Профсоюзы:

4.16. Осуществляет общественный контроль за соблюдением и исполнением законодательных и нормативных актов, регламентирующих трудовые правоотношения, а также за выделением и использованием средств на оплату труда из бюджетов всех уровней.

4.17. Содействует в реализации мер по выявлению, ликвидации и недопущению задолженности по заработной плате и уплате социальных страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды.

4.18. При разработке, заключении и в ходе реализации отраслевых тарифных соглашений, коллективных договоров в организациях независимо от их организационно-правовой формы,

формы собственности осуществляет через отраслевые обкомы профсоюзов и первичные профсоюзные организации постоянный контроль за обязательным включением и выполнением пункта об увеличении заработной платы работников в зависимости от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия с учетом индекса роста потребительских цен.

4.19. В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» обеспечивают права профсоюзов и их объединений на уплату членских взносов в безналичной форме и перечисление их профсоюзным комитетам одновременно с заработной платой.

4.20. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных учреждениях культуры заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

5. Аттестация работников культуры

5.1. Для организации проведения аттестацией работников учреждений культуры и искусства стороны договорились:

5.2. Аттестация работников культуры осуществляется и проводится в соответствии с утвержденным в учреждении (организации) Положением об аттестации работников с целью установления соответствия работника занимаемой должности, которое разрабатывается с учетом льгот и гарантий, включенных в настоящее соглашение.

5.3. Аттестация работников призвана способствовать улучшению подбора, расстановки и воспитания кадров, повышению уровня профессионального мастерства, деловой квалификации, качества и эффективности работы руководителей, специалистов и служащих, усилению и обеспечению более тесной связи заработной платы с результатами труда, приведению в соответствие наименований должностей с квалификационными требованиями.

5.4. Аттестации подлежат руководители, специалисты и другие служащие учреждения. В Положении об аттестации указываются все категории работников, подлежащих аттестации.

5.5. Аттестации не подлежат:

- беременные женщины;
- матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и имеющие детей в возрасте до трех лет (их аттестация проводится не ранее чем через год после выхода из отпуска);
- работники, проработавшие в учреждении или по занимаемой должности меньше 1 года;
- работники, которым по роду своей трудовой деятельности не требуются специальные знания или навыки (уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и т.д.);
- работники (кроме руководителей учреждений), получившие почетные звания: «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный художник», «Заслуженный художник», «Почетный работник СПО», а также государственные и ведомственные награды за достижения в культуре, - в течение 10 лет с момента присуждения.

5.6. В состав аттестационных комиссий включаются высоко квалифицированные специалисты данного профиля, представители творческих союзов и профсоюза. Персональный состав аттестационных комиссий утверждается приказом работодателя. Возглавляет комиссию, как правило, заместитель руководителя.

5.7. Положение о проведении аттестации принимается с учетом мнения профсоюзной организацией.

5.8. Периодичность проведения аттестации работников культуры и искусства устанавливается в соответствии с утвержденным Положением об аттестации работников учреждения, а руководителей учреждений - 1 раз в 4 года.

5.9. Аттестация работников может осуществляться регулярно за установленный промежуток времени - очередная (плановая) аттестация, а также в связи с возникновением обстоятельств, возникающих у работодателя или работника - внеочередная (неплановая) аттестация.

5.10. Внеплановая аттестация может быть назначена:

- а) по просьбе самого работника, если он желает получить вышестоящую должность, быть включенным в списки резерва на повышение, получить персональную надбавку к зарплате;
- б) по решению работодателя или вышестоящей организации (с согласия самого работника) с целью выбора на объективной основе работника, квалификация и профессиональные качества которого позволяют занять более высокую должность;
- в) по решению работодателя с согласия профсоюзной организации с целью выявления объективных причин неудовлетворительной работы одного или нескольких работников учреждения.

5.11. Работники учреждений культуры с численностью персонала более 10 человек проходят аттестацию в аттестационной комиссии этой организации.

Работники организаций с численностью менее 10 человек проходят аттестацию в аттестационной комиссии при органах управления культуры муниципальных образований.

5.12. Руководители учреждений культуры проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности в аттестационных комиссиях, созданных органами управления культуры.

В состав данных комиссий включаются представители областной или территориальной профсоюзной организации.

5.13. Конкретные сроки и графики проведения аттестации работников, а также персональный состав аттестационных комиссий утверждаются руководителями учреждений и органов управления культуры.

5.14. В этих же комиссиях проходят аттестацию работники творческих коллективов, входящих в состав учреждений исполнительского искусства, независимо от численности работников в этих коллективах.

5.15. Аттестация проводится на основе объективной оценки деятельности аттестуемого работника в условиях полной гласности и при строгом соблюдении действующего трудового законодательства. Формы аттестации подбираются в зависимости от специфики трудовой деятельности аттестуемого (письменное тестирование, собеседование, практическое занятие, письменный экзамен и т.д.).

5.16. При аттестации творческих работников в необходимых случаях аттестационная комиссия знакомится с творческими данными и квалификацией работника путем просмотра отдельных спектаклей, концертных программ и репетиций, а также путем бесед с работником.

5.17. Аттестационная комиссия тайным или открытым (решение по процедуре голосования принимает аттестационная комиссия) голосованием принимает решение о соответствии работника занимаемой должности или о несоответствии работника занимаемой должности, дает рекомендации. Голосование считается правомочным, если в работе комиссии принимало участие не менее 2/3 числа ее членов и, если за данное решение проголосовало более половины присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов работник признается соответствующим занимаемой должности. Голосование проводится в отсутствие работника.

5.18. По каждому показателю, применяемому для оценки квалификации и профессиональной компетентности работника, в Положении необходимо описать конкретные критерии, характеризующие соответствие работника занимаемой должности, с тем, чтобы аттестационная комиссия могла дать объективную оценку его деятельности.

5.19. Сроки, графики проведения аттестации, основания проведения внеплановой аттестации доводятся до сведения работника не позднее чем за месяц до начала аттестации и утверждаются приказом работодателя.

5.20. При проведении аттестации в учреждении в первую очередь аттестуются руководители организаций, руководители подразделений, а затем их подчиненные работники. Аттестация членов аттестационной комиссии проводится на общих основаниях. Аттестация должна быть полностью проведена в течение трех месяцев с момента издания приказа о проведении.

5.21. На каждого работника, подлежащего аттестации, не позднее, чем за две недели до начала ее проведения готовится представление, содержащее всестороннюю оценку: соответствие профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности, профессиональная компетентность, отношение к работе и выполнению должностных

обязанностей, результаты работы за прошедший период, а также должна учитываться социально значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника и отзыве (представлении) о его профессиональной деятельности. Аттестуемый работник должен быть ознакомлен с представлением и другими материалами не позднее, чем за семь дней до аттестации.

5.22. По результатам проведенной аттестации комиссия выносит одно из следующих решений:

- работник соответствует занимаемой должности;
- работник не соответствует занимаемой должности (с обязательным указанием причин и мотивов несоответствия);
- работник соответствует занимаемой должности при условии выполнения рекомендаций;
- работник соответствует занимаемой должности и рекомендован для перевода на другую вышестоящую должность или выше оплачиваемую работу, может быть включен в резерв кадров на занятие руководящих должностей;
- работник соответствует занимаемой должности и заслуживает установления надбавки к окладу или другого материального поощрения.

5.23. Если аттестуемый работник выразил несогласие с представленным отзывом, то аттестационная комиссия вправе перенести аттестацию на очередное заседание. При этом работник вправе представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о своей деятельности.

5.24. Оценка деятельности работника записывается в аттестационный лист, который подписывается всеми членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на данном заседании. Заседания аттестационной комиссии оформляются протоколами. Решение аттестационной комиссии доводится до работника под роспись в аттестационном листе. Аттестационный лист и представление на работника хранятся в его личном деле. Копии этих документов выдаются работнику по его заявлению.

5.25. Результаты аттестации в недельный срок представляются руководителю учреждения культуры. Руководитель учреждения культуры с учетом рекомендаций аттестационной комиссии в месячный срок принимает решение об утверждении итогов аттестации и издает соответствующий приказ (распоряжение).

5.26. Работники, прошедшие аттестацию в комиссиях при учреждениях культуры и признанные по результатам аттестации не соответствующими занимаемой должности, освобождаются от работы или переводятся с их письменного согласия на другую работу руководителем учреждения в срок не позднее двух месяцев со дня аттестации. При несогласии с переводом, оформленном в письменном виде, работники могут быть в тот же срок освобождены от занимаемой должности с соблюдением требований пункта 3 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускается увольнение работника:

- в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;
- беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — до 18 лет),
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

5.3. Министерство культуры Белгородской области:

5.3.1. Разрабатывает «Положение о порядке проведения аттестации руководителей государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образования в сфере культуры» и согласовывает его с областной профсоюзной организацией.

5.3.2. Проводит аттестацию руководителей государственных учреждений. В состав областной аттестационной комиссии включает представителя областной профсоюзной организации.

5.3.3.В необходимых случаях создает экспертные группы для оценки руководителей муниципальных учреждений культуры и отраслевого образования. Заключение экспертных групп направляются в органы местного самоуправления для рассмотрения аттестационной комиссией при аттестации руководителей учреждений.

5.3.4.Органы управления муниципальных образований в ходе аттестации руководителей учреждений культуры (музеев, клубных учреждений, библиотек, школ искусств и других) учитывают мнение областной экспертной комиссии, созданной департаментом культуры, анализируют и оценивают соблюдение и выполнение работодателями положений трудового законодательства, соглашений и коллективных договоров.

5.3.5.Участвует в работе областной аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников. Контролирует состав экспертных групп в целях включения в них наиболее опытных компетентных специалистов, знающих и понимающих специфику и особенности работы учреждений образования сферы культуры.

5.4.Руководители учреждений культуры и искусства:

5.4.1.Разрабатывают Положения о проведении аттестации работников учреждений культуры и искусства, согласовывают его с профсоюзной организацией и утверждают приказом.

5.4.2.Включают в состав аттестационных комиссий представителей профсоюзной организации, творческих союзов и высококвалифицированных специалистов (в том числе со стороны).

5.4.3.В разрабатываемом Положении для определения оценки квалификации и профессиональной компетентности работника описывают конкретные критерии, характеризующие соответствие работника предъявляемым требованиям, с тем, чтобы аттестационные комиссии имели возможность на основе материалов, представленных на каждого аттестуемого, и непосредственного знакомства с аттестуемым (в процессе собеседования с применением оценочных тестов, заслушивания его ответов на вопросы и т.п.) дать объективную оценку его деятельности с учетом проверки выполнения работником показателей эффективности деятельности, как установленных в учреждении, так и планируемых к введению при переводе работника на «эффективный контракт».

5.4.4.При проведении аттестации работников культуры учитывают примерные показатели для оценки квалификации и профессиональной компетентности работника по каждой специальности, разработанные департаментом по культуре.

5.4.5.Вносят соответствующие записи в трудовые книжки в соответствии с п. 3.1. Инструкции по заполнению трудовых книжек (Приложение №1 к Постановлению Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69), "Если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, категория и т.п.), то об этом в установленном порядке производится соответствующая запись", если классность (категория) работника по итогам аттестации не изменяется, то запись не вносится.

5.5.Профсоюз:

5.5.1.Принимает участие в разработке Положений о проведении аттестации.

5.5.2.Принимает участие в работе аттестационных комиссий, разъясняет работникам порядок прохождения аттестации отдельными категориями работников.

5.5.3.Рассматривает обращения членов профсоюза по вопросам нарушения прав при прохождении аттестации, а также увольнения работников, признанных несоответствующими занимаемой должности.

5.5.4.Не допускает в Положениях об аттестации ухудшения правил и норм проведения аттестации, предусмотренных настоящим Соглашением. Добивается включения в коллективные договоры учреждений дополнительных льгот и гарантий работникам при прохождении аттестации.

6. Режим труда и отдыха.

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

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

6.3. 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 профессий и должностей этих работников, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007г. №252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», может устанавливаться коллективным договором, локальными нормативными актом, трудовым договором.

6.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника.

6.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

▪ педагогических работников в случаях участия в массовых мероприятиях, проведения экзаменационных сессий, дней открытых дверей, проведения конкурсов, фестивалей и т.п. допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия привлекаемых работников и с учетом мнения профсоюзной организации в соответствии требованиями ТК РФ;

▪ работников культурно-досуговых учреждений, музеев, библиотек и т.п. в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ; творческих работников учреждений культуры в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. N 252 г. "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации" устанавливается в порядке, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

6.6. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнем работ, профессий, должностей этих работников, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007г. № 252, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным и трудовым договорами, локальным нормативным актом.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

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

6.8. Ежегодный оплачиваемый 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 должностных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

6.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, правительством Белгородской области.

6.10. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации и Белгородской области. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

работы:

6.11. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

6.12. Временной дистанционной (удаленной) работой является режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя.

6.13. Комбинированной дистанционной (удаленной) работой является режим работы, включающий работу на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу.

6.14. Дистанционными работниками считать лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

6.15. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

6.16. Взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путём обмена электронными документами, используются любые способы, позволяющие достоверно определить лицо, отправившее сообщение, и указанные в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или трудовом договоре о дистанционной работе. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, предусмотренный трудовым договором о дистанционной работе.

6.17. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой ([статья 62](#) настоящего Кодекса), работодатель не позднее пяти рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе.

Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе:

6.18. Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

6.19. По письменному обращению дистанционного работника работодатель не позднее пяти рабочих дней со дня получения такого обращения обязан направить дистанционному работнику экземпляр трудового договора на бумажном носителе.

6.20. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные [статьей 65](#) ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

6.21. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в

системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, предусмотренными [частью третьей статьи 68](#) ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

В трудовом договоре о дистанционной работе может устанавливаться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при выполнении им своей трудовой функции по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

6.22. Работник вправе использовать в рамках дистанционной работы свое личное оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации. В коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовых договорах о дистанционной работе может предусматриваться порядок компенсации расходов, связанных с использованием работником личного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации.

6.23. В трудовом договоре о дистанционной работе может не указываться условие о рабочем месте, предусмотренное для трудового договора в соответствии со [статьей 57](#) ТК РФ.

Трудовые отношения между работодателем и надомником, регулируемые на основании [главы 49](#) настоящего Кодекса, по соглашению сторон трудового договора могут регулироваться на основании положений настоящей главы, то есть с учетом особенностей регулирования труда дистанционных работников и по трудовому договору о дистанционной работе.";

"Работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником трудовой функции в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором о дистанционной работе. Порядок взаимодействия устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором о дистанционной работе. В порядке взаимодействия может быть предусмотрена обязанность дистанционного работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя, сделанные в иной форме, а также срок, в течение которого дистанционный работник обязан реагировать на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции. Работник не обязан отвечать на запросы работодателя, сделанные в любой форме, вне времени, установленного порядком взаимодействия.

6.24. В случае, если порядок взаимодействия не был согласован сторонами трудового договора о дистанционной работе либо работник не был ознакомлен с соответствующим локальным нормативным актом в порядке, предусмотренном настоящей главой, работник не может быть привлечен к ответственности за несвоевременный ответ или отсутствие ответа на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции.

6.25. В случае производственной необходимости работодатель может с согласия работника привлечь его к выполнению трудовой функции вне времени, установленного порядком взаимодействия, с оплатой данной работы в порядке, установленном для оплаты сверхурочной работы, в соответствии со [статьей 152](#) ТК РФ.

Временная дистанционная (удаленная) работа:

6.26. Основаниями для установления режима временной дистанционной (удаленной) работы могут являться соглашение сторон, производственная необходимость, катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

6.27. Режим временной дистанционной (удаленной) работы вводится на основании:

- трудового договора, заключаемого между работодателем и работником;

- дополнительного соглашения к трудовому договору, в случае если основания для установления режима временной дистанционной (удаленной) работы возникли после заключения трудового договора.

В указанных документах устанавливается порядок временной дистанционной (удаленной) работы, предусматривающий:

- график временной дистанционной (удаленной) работы - количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов работнику в режиме временной дистанционной (удаленной) работы;

- способы обмена информацией между работниками о производственных заданиях и их выполнении;

- возможность использования ресурсов (техники, оплаты расходов на использование коммуникационных технологий) организации по месту осуществления работником режима временной дистанционной (удаленной) работы.

6.28. Во время выполнения трудовой функции в дистанционной форме на работников в режиме временной дистанционной (удаленной) работы распространяются нормы ТК РФ об особенностях регулирования труда дистанционных работников, в том числе в части охраны труда.

6.29. Заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

6.30. В случаях катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии, эпизоотии и любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, допускается упрощенный порядок введения режима временной дистанционной (удаленной) работы. Упрощенный порядок введения режима временной дистанционной (удаленной) работы должен предусматривать издание локального нормативного акта с установлением списков работников, переводимых с их согласия на временную дистанционную (удаленную) работу, а также порядок организации режима временной дистанционной (удаленной) работы, в том числе:

срок, на который работник переводится на временную дистанционную (удаленную) работу;

график работы на стационарном рабочем месте и за его пределами, возможность его последующей корректировки (при необходимости);

режим рабочего времени, в том числе время, в течение которого работник должен находиться в режиме доступности для связи с работодателем в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка (если указанный режим отличается от установленного правилами внутреннего трудового распорядка);

6.31. При упрощенном порядке введения режима временной дистанционной (удаленной) работы условия трудового договора не изменяются, дополнительное соглашение к трудовому договору не заключается, способы взаимодействия работодателя и работников, в том числе посредством электронной почты и иных мобильных и веб-сервисов, путем обмена электронными документами, электронными образами документов (документов на бумажном носителе, преобразованных в электронный вид путем сканирования с сохранением их реквизитов), вопросы возмещения (при необходимости) связанных с выполнением временной удаленной работы расходов (оплата электроэнергии, используемого программного обеспечения (включая антивирусную защиту) и других расходов) устанавливаются в локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.32. С локальным нормативным актом о введении режима временной дистанционной (удаленной) работы в упрощенном порядке, а также вносимыми в него изменениями необходимо ознакомить работника в соответствии с установленным способом взаимодействия.

6.33. В приоритетном порядке на временную удаленную работу в упрощенном порядке в случаях катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии, эпизоотии и любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные

условия всего населения или его части, переводятся (при наличии соответствующих технических и организационных возможностей):

- беременные женщины;
- работники (опекуны, попечители, приемные родители), имеющие детей в возрасте до 14 лет,
- инвалиды;
- пенсионеры по возрасту;
- работники, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
- другие категории работников, предусмотренные коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Взаимодействие работодателя с дистанционным работником и работником, находящимся в режиме временной дистанционной (удаленной) работы, в период времени отдыха работника:

6.34. Работник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Время взаимодействия работника с работодателем в период времени отдыха работника, включается в рабочее время. Взаимодействие работодателя с работником в период времени отдыха работника, без его предварительного письменного согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- 4) в случаях, предусмотренных [частью пятой статьи 312.4](#). ТК РФ.

В других случаях взаимодействие работодателя с работником в период времени отдыха работника, допускается с его предварительного письменного согласия.

6.35. При заключении трудового договора работники должны быть ознакомлены с порядком взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника, установленным у работодателя.

Оплата времени взаимодействия работодателя с дистанционным работником и работником, находящимся в режиме временной дистанционной работы, в период времени отдыха работника:

6.36. Время взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника оплачивается работнику в порядке, установленном для оплаты сверхурочной работы, в соответствии со [статьей 152](#) ТК РФ.

Комбинированная дистанционная (удаленная) работа. Установление комбинированного режима работы осуществляется в порядке, установленном настоящей главой для установления временной дистанционной (удаленной) работы:

6.37. Особенности организации и охраны труда, режима рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящей главой, не распространяются на период выполнения работы на стационарном рабочем месте".

Дополнительные основания увольнения дистанционного работника:

- 6.38. Расторгнуть трудовой договор с дистанционным работником можно если:
- он без уважительной причины не выходит на связь более 2 рабочих дней подряд (работодатель может установить более длительный срок);
 - постоянный дистанционный работник переехал в другую местность, из-за чего не может трудиться на прежних условиях.

7. Охрана труда.

Стороны договорились:

7.1. Проводить контроль за своевременностью обучения с использованием различных форм, в том числе и на платной основе, работодателей, специалистов, членов комитетов

(комиссий), уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда действующему законодательству об охране труда.

7.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства РФ об охране труда в учреждениях.

7.2.1. Осуществлять контроль и координировать деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, ведёт учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

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

7.2.3. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателями на основе результатов специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором и не могут быть ниже размера, установленного ст. 147 Трудового кодекса РФ.

Стороны договорились, что доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются в размере:

- класс вредности 3.1 – 4 % тарифной ставки (оклада);
- класс вредности 3.2 – 6 % тарифной ставки (оклада);
- класс вредности 3.3 – 8% тарифной ставки (оклада);
- класс вредности 3.4 – 10 % тарифной ставки (оклад);
- класс вредности 4 - 12 % тарифной ставки (оклада).

7.2.3.1. Установленная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством повышенная оплата труда не может быть снижена без проведения специальной оценки условий труда.

7.2.4. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 Трудового кодекса РФ).

7.2.5. Предоставляют дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней работникам, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени, либо опасным условиям труда (ст. 117 Трудового кодекса РФ).

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

7.2.6. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса РФ), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда.

Обеспечивают обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочих местах и сдачей экзаменов; проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.7. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. ст. 227-231 Трудового кодекса РФ), Постановлением

Минтруда России от 24.10.2002 № 73 (в ред. Приказов Минтруда России от 20.02.2014 N 103н, от 14.11.2016 N 640н) «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», Приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», от 15.04.2005 № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» и случаев профессиональных заболеваний в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.05.2001г. № 176 (в ред. от 15.08.2011) «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

7.2.8. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.9. Предусматривают за счет бюджетных ассигнований проведение периодических медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры".

7.3. Рекомендовать руководителям учреждений предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные коллективными договорами или соглашениями по охране труда. Министерство культуры Белгородской области обязуется:

7.4. Проводить анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организациях, расположенных на территории Белгородской области. Ежегодно, с участием Профсоюза, рассматривать на коллегии по культуре или совещании руководителей учреждений итоги работы по охране труда в учреждениях культуры на основе анализа причин производственного травматизма.

7.5. Участвовать в проведении совместных с Профсоюзом проверках соблюдения в организациях требований трудового законодательства, а также в совместном рассмотрении жалоб работников учреждений с целью выявления и устранения нарушений. Принимать участие в проведении совместных семинаров, совещаний, проводимых профсоюзной стороной по вопросам трудового законодательства, в т. ч. по вопросам охраны труда, а также приглашать на мероприятия, проводимые Министерством культуры Белгородской области.

7.6. Участвовать в установленном законодательством порядке в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждений, и контролировать принятие мер работодателями по предупреждению несчастных случаев в дальнейшем.

7.7. Обязывать руководителей учреждений:

- организовывать страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- осуществлять финансирование расходов на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- обеспечивать за счет средств работодателя работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедших обязательную сертификацию или

декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

- коллективным договором выдача работникам по установленным нормам молока на работах с вредными условиями труда, по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока;

- создавать комитеты (комиссии) по охране труда и условия для деятельности членов комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 года № 650н, а также заключать соглашения по охране труда при принятии коллективных договоров;

- создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации;

- предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 2 часа в неделю с оплатой этого времени за счет средств учреждения в размере среднего заработка;

- рассматривать представления Профсоюза и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах организацию профсоюза работников здравоохранения РФ;

- в рамках разработанной в учреждении культуры Системы управления охраной труда (СУОТ) обеспечивать контроль за обеспечением безопасных условий труда на рабочих местах, безопасной эксплуатацией зданий, сооружений, оборудования, безопасностью технологических процессов и используемых в работе сырья и материалов;

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в установленные сроки;

- за активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организации, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченные лица по охране труда могут быть материально и морально поощрены. Профсоюз обязуется:

7.8. Содействовать Министерству культуры Белгородской области, руководителям учреждений в реализации настоящего Соглашения, в работе по улучшению условий и охраны труда, укреплению материально-технической базы учреждений, создании работникам здоровых и безопасных условий труда.

7.9. Организовывать контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений, соблюдением норм и правил по охране труда, соблюдением Правил возмещения вреда, причиненного увечьем, профзаболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с выполнением работниками трудовых обязанностей.

7.10. Профсоюз обязуется принимать участие в процессе представления работников учреждений к награждению ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации.

7.11. Осуществлять контроль и оказывать силами Профсоюза практическую помощь коллективам учреждений в создании здоровых и безопасных условий труда.

7.12. Обеспечивать взаимодействие Профсоюза с другими органами государственного надзора с целью обеспечения безопасности труда и профилактики производственного травматизма.

7.13. Обобщать и распространять передовой опыт работы по охране труда. Практику работы в области охраны труда и изменения в законодательстве освещать в средствах массовой информации, в том числе на сайте и в группе VK Профсоюза.

7.14. При проведении экспертизы коллективных договоров контролировать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.15. Проводить конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза». Представлять к поощрению особо отличившихся в деле улучшения условий и охраны труда, снижения производственного травматизма и профзаболеваний, реализации соглашений и коллективных договоров профсоюзными наградами Профсоюза, Общероссийского профсоюза работников культуры, Союза БОООП, Федерации Профсоюзов.

7.16. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам учреждений по вопросам охраны труда.

7.17. Оказывать помощь профсоюзному активу отрасли в изучении законодательства Российской Федерации о труде и охране труда.

7.18. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем: Министерство культуры Белгородской области:

7.18.1. Осуществляет контроль и координируют деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда.

Работодатели:

7.18.2. Создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, при численности работников организации, превышающих 50 человек, в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением.

7.18.3. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с учетом приказа Минтруда России от 14.11.2014 N 882н с обязательным включением в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в целях обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Компенсационные меры в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, направленные на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

7.18.4. Организуют проведение мероприятий в соответствии с требованиями специальной оценки условий труда на рабочих местах работников культуры в соответствии с приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению" (в ред. Приказов Минтруда РФ от 20.01.2015 N 24н, от 27.04.2020 N 213н), разработку и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников по результатам специальной оценки труда. Реализуют мероприятия по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе с учетом мероприятий, предусмотренных Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков, в зависимости от состояния условий и охраны труда в учреждении.

7.18.5. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статьи 227 - 231), приказом Минтруда РФ от 20.04.2022 №223Н, приказами Минздравсоцразвития России "Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве" от 24.02.2005 №160, "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве" от 15.04.2005 №275 и случаев профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением

Правительства РФ от 15.12.2000 № 967,²⁹ приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176. 6.18.6. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 Трудового кодекса 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, приобретают и выдают за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия на основании установленных норм работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.18.7. Организуют проведение периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Минздрава РФ № 29н от 28.01.2021 г. «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных ч. 4 ст. 213 Трудового кодекса РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводится обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» и Приказом Минтруда РФ № 988Н, Минздрава РФ № 1420Н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры".

7.18.8. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.19. Стороны совместно принимают участие в:

- создании в организациях и учреждениях комитетов (комиссий) по охране труда и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
- проведении проверок состояния условий охраны труда в организациях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

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

- проведение общественного контроля состояния условий и охраны труда с привлечением уполномоченных лиц по охране труда профессиональных союзов;
- контроль за выполнением организациями и учреждениями культуры требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, в том числе с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

8. В области молодежной политики.

8.1. Работодатель:

8.1.1. Содействует в создании условий для получения образования, прохождения производственной практики учащимся учреждений среднего и высшего профессионального образования, а также повышения квалификации молодых работников. Участвует в развитии целевого обучения и системы подготовки высококвалифицированных кадров на контрактной основе.

8.1.2. Создает условия для занятости молодежи, совершенствует и развивает систему профессиональной ориентации. Содействует обеспечению молодых семей жильем, участвует в софинансировании приобретения жилья.

8.1.3. Совершенствует систему стипендиального обеспечения обучающихся в образовательных учреждениях, финансируемых из областного бюджета, и повышает им размер стипендий в сроки и в размерах в соответствии с действующим законодательством.

8.1.4. Сохраняет выплату стипендий Правительства области наиболее способным студентам, обучающимся по программам высшего, среднего, начального профессионального

образования, лучшим студентам, обучающимся на педагогических специальностях, одаренным детям, аспирантам и докторантам учреждений высшего профессионального образования.

8.1.5. Обеспечивает поддержку талантливой молодежи, способствует организации и проведению конкурсов, смотров, выставок в научной, общественно-политической и социально-культурной сферах.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Принимает меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи, создает в профсоюзных организациях советы (комиссии, комитеты) по работе с молодежью.

8.2.2. Содействует через коллективные договоры обеспечению гарантий и расширению прав молодежи на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении, на отдых.

8.2.3. Предусматривает в бюджетах профсоюзных организаций не менее 5 процентов средств на реализацию молодежной политики.

8.2.4. Усиливает внимание профсоюзных организаций к социально-экономическим проблемам молодежи и добивается их решения.

8.2.5. Проводит политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

8.2.6. В целях повышения защиты интересов учащейся молодежи обеспечивает дополнительные социальные гарантии посредством заключения соглашений между первичными профсоюзными организациями учащихся и студентов и администрацией учебных заведений.

8.2.8. Оказывает помощь молодежи в реализации ее общественно - полезных инициатив.

8.2.9. Способствует организации трудового соперничества среди молодежи посредством проведения конкурсов профессионального мастерства.

8.2.10. Вовлекает молодежь в члены профсоюза, содействуют созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи.

8.2.11. Участвует в реализации Концепции молодежной политики Федерации Независимых Профсоюзов России.

8.2.12. Проводит обучение молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов с целью повышения правовых и экономических знаний.

8.2.13. Оказывает помощь молодым работающим специалистам отрасли, членам профсоюза, по приобретению жилья через ИЖС и выплате ипотеки (при наличии финансовых средств).

8.2.14. Способствовать включению в коллективные договора организаций пункта об учебных оплачиваемых отпусках для молодых специалистов, получающих второе высшее образование.

9. В области социальной защиты и реализации целевых социальных программ, социального страхования.

9.1. Работодатель и профсоюз:

9.1.1. Проводят работу по увеличению членства в профсоюзах, созданию профсоюзных организаций в учреждениях культуры.

9.1.2. Разрабатывают рекомендации для включения в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на защиту прав и интересов членов профсоюза и их семей, а также дополнительных льгот и гарантий.

9.1.3. Представляют свои предложения по вопросам, касающимся социально-трудовой сферы, в органы исполнительной власти и органы местного самоуправления.

9.1.4. Совместно с работодателем разрабатывают предложения о включении в коллективные договоры отдельных пунктов по выполнению Федерального закона от 15 декабря 2001 года №167 в редакции от 29 июля 2017 года ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», проводят разъяснительную работу среди наемных работников об основных положениях Федерального закона от 30 апреля 2008 года №56-ФЗ «О дополнительных

страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» в редакции от 21 июля 2014 N 216-ФЗ.

9.1.5. Участвуют в обсуждении проектов законов, других нормативных правовых актов по социально-экономическим вопросам.

9.1.6. Рекомендуют первичным профсоюзным организациям при разработке коллективных договоров предусматривать пункты о выделении работодателями финансовых средств на приобретение льготных путевок для работников организаций, их детей, ветеранов труда на санаторно-курортное лечение, на оздоровление и отдых в лагерях, на услуги спортивных, туристических и культурных учреждений.

9.1.7. Оказывают единовременную материальную помощь малоимущим членам профсоюза, организуют лечение и отдых членов профсоюза в профсоюзных санаториях и других оздоровительных учреждениях. Включает в коллективные договоры обязательства по выделению средств для оздоровления детей работников в загородных оздоровительных учреждениях стационарного типа в размере не менее 40 процентов от стоимости путевки.

9.1.8. Выделяют на льготных условиях путевки в профсоюзные санатории «Первое Мая», «Красная Поляна», «Дубравушка» членам профсоюза, а также в санатории ФНПР.

9.1.9. В целях привлечения и закрепления квалификационных специалистов рассматривают возможность оказания различных форм поддержки работникам в улучшении жилищных условий.

9.1.10. Обеспечивают своевременное представление всех необходимых документов в электронном виде с использованием электронного документооборота на застрахованных лиц, выходящих на пенсию, для проведения заблаговременной работы и подлинников документов при назначении пенсии с согласия застрахованного лица.

9.1.11. Обеспечивают права застрахованных лиц путем своевременного и полного перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды одновременно с заработной платой в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009г. №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

9.1.12. Принимают активное участие в реализации основных положений Федерального закона от 30 апреля 2008 года №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений». Рассматривают вопрос об уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии застрахованных лиц за счет средств страхователя.

9.1.13. В соответствии с финансовыми возможностями устанавливают и закрепляют в коллективных договорах и соглашениях дополнительные меры социальной поддержки работников с учетом договоренностей.

9.1.14. Осуществляют расходование средств социального страхования (в пределах своей компетенции) в соответствии с действующим законодательством с привлечением профсоюзов.

9.1.15. Включают в коллективные договоры организаций обязательства по оказанию материальной поддержки женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, в семьях со среднедушевым доходом, размер которого не превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения, в размере не ниже уровня минимального размера оплаты труда.

9.1.16. Создают условия для занятия физической культурой и спортом работников организаций.

9.1.17. Ежеквартально информируют своих работников о сумме начисленных и уплаченных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование на их лицевые счета.

9.1.18. Реализует мероприятия, направленные на охрану здоровья работников от воздействия окружающего табачного дыма и потребления табака.

9.1.19. Обеспечивают выплаты денежных компенсаций, субсидий на оплату жилищно-коммунальных услуг гражданам, имеющим право на их получение в соответствии с

постановлением Правительства области от 28³² марта 2011 года №106-пп «О предоставлении субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг».

9.1.20. Обеспечивают виды и размеры возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, в соответствии с законом Белгородской области от 21 июля 2008 года №215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области», постановлением Правительства Белгородской области от 25 августа 2008 года №198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)».

9.1.21. Обеспечивают участие работников в ежегодных спартакиадах среди трудовых коллективов организаций и учреждений всех форм собственности. С целью сохранения здоровья пропагандируют здоровый образ жизни среди населения области. Обеспечивают участие работников в спортивных мероприятиях физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – Комплекс ГТО).

9.1.22. Содействуют в реализации регионального проекта «Управление здоровьем».

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

9.1.24. Работники организаций и учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам и другим льготам, установленным действующим законодательством.

9.1.25. Представляют к награждению Почетными грамотами и другими наградами работников, внесших большой вклад в развитие культуры области, выдвигают представителей отрасли культуры и отраслевого образования на областную «Аллею Трудовой Славы».

9.1.26. Создают совместные комиссии для проверки отдельных жалоб, информируют друг друга о фактах выявленных нарушений и о создавшихся конфликтных ситуациях, в том числе связанных с невыполнением данного Соглашения.

10. Механизм социального партнерства, гарантии деятельности выборных профсоюзных органов.

10.1. Стороны рекомендуют руководителям учреждений:

Рассмотреть возможность направления денежных средств от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждениях. Размеры отчислений, порядок и условия устанавливаются коллективным договором.

10.2. Стороны договорились, что работодатели учреждений обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных органов учреждений, содействовать их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников учреждений в соответствии с законодательством.

10.2.2. Предоставлять профсоюзным комитетам учреждений бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников учреждений, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику в соответствии с коллективным договором, действующим в учреждении.

10.2.3. Предоставлять профсоюзным комитетам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, своевременности выплаты заработной платы работникам учреждений и по другим социально-трудовым вопросам.

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

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, а также не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих 1% из заработной платы, на счета профсоюзных организаций.

10.2.6. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.2.7. Предусматривать коллективными договорами стимулирующие надбавки в размере 20-50% размера оклада (должностного оклада) работникам учреждений, избранным председателями профсоюзных организаций, в размере 10--30% - оклада (должностного оклада) уполномоченным по охране труда. Конкретные размеры надбавок устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в первичной профсоюзной организации учреждения. Размеры надбавок закрепляются в коллективном договоре.

10.2.8. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников с обязательным участием профсоюзных органов.

11. Обязательства профсоюза.

Профсоюз, его районные и первичные организации обязуются:

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

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию трудового законодательства и социальной поддержки работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.

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

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

11.5. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

11.6. Предусматривать в территориальных соглашениях (коллективных договорах) выделение материальной помощи за счет собственных средств организации (учреждения) и профсоюза семьям погибших на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

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 управления культуры Белгородской области и Президиума Белгородской региональной организации Российского профсоюза работников культуры при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

12.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.3. При проведении указанного контроля стороны Соглашения ежегодно представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения.

12.4. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.5. Ответственность за включение в коллективный договор условий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на выборные профсоюзные органы.

12.6. В случае если работодатель нарушает настоящее Соглашение и проводит забастовку, то Профсоюз информирует Министерство культуры Белгородской области в сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

12.7. Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предотвращения забастовки.

Министр культуры
Белгородской области

К.С. Курганский

« » 202 г.



Председатель Белгородской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры

Т.Н. Ш

202



ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ-ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ) НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Настоящее примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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». Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения или, при её отсутствии, с иным представительным органом работников.

- Положение распространяется на работодателя и всех работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность.

- Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в организации создаётся комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).

- Комиссия создаётся с целью:

- обеспечения объективного и справедливого распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году.

- Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода педагогических работников в отпуск.

- Руководитель учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

- В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.

- Комиссия создаётся на основании настоящего Положения в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии.

- В Комиссию входят представители работодателя, назначаемые руководителем учреждения, представители работников учреждения, делегируемые профсоюзным комитетом учреждения (далее – профсоюзный комитет), представитель профсоюзного комитета.

Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя Комиссии и секретаря Комиссии.

- оформляются приказом руководителя учреждения.

- Председателем Комиссии является руководитель учреждения, секретарём – один из членов Комиссии.

- Комиссия организует свою работу в форме заседаний, которые проходят в установленные работодателем сроки.

- Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов.

- Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины членов Комиссии, председателя Комиссии и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного

комитета.

- Заседание Комиссии ведёт председатель Комиссии.
- Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем Комиссии несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.
- Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.
- Протокол заседания Комиссии должен быть прошит, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.

На основании решения Комиссии руководитель учреждения издаёт приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год.

Предварительное распределение учебной нагрузки осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях методических секций.

Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом решений методических секций и личных заявлений педагогических работников.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

Установление объёма учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, ее объем и преимущество преподавания, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества обучающихся.

Объём учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы.

Оставшаяся учебная нагрузка выносится на вакансию или распределяется между совместителями.

За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца отпуска, а затем временно передаётся приказом руководителя учреждения для выполнения другим педагогическим работникам.

При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Учебная нагрузка педагогического работника может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель организации сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ)

- Комиссия по стимулированию работников (далее – комиссия) учреждения дополнительного образования (детская школа искусств) (далее - учреждение) создаётся с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам учреждения стимулирующих выплат.
- Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии.
- В компетенцию комиссии входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику:
 - стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени;
 - за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальных выплат по итогам работы.
- Комиссия вправе:
 - принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
 - запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия объективного решения.
- Комиссия создаётся на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.
- Представители работодателя назначаются руководителем учреждения, представители работников делегируются профсоюзным комитетом.
- Решение о создании комиссии, её персональный состав оформляются приказом руководителя организации.
- Срок полномочий комиссии (не менее 1 года) определяется Положением о комиссии.
- В случае увольнения из учреждения работника, являющегося членом комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии.
- Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.
- Руководитель учреждения не может являться председателем комиссии.
- При принятии решений комиссия руководствуется нормами действующего законодательства, положением о комиссии, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (положение об оплате труда работников, положение о стимулировании работников, положение о премировании).
- Комиссия принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей положением и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.
- Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

- Комиссия организует свою работу в форме заседаний.
- Заседание комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов.
- Заседание комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.
- Секретарь комиссии ведёт протокол заседания комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за его достоверность и точность.
- Решения комиссии принимаются простым большинством голосов.
- Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.
- Работодатель при проведении тарификации в начале учебного года представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет).
- Работодатель ежеквартально представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат по итогам работы, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда учреждения на стимулирующие выплаты работникам.
- Работодатель вправе внести в комиссию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.
- Комиссия вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.
- Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены комиссией в сроки, установленные положением об оплате труда, о стимулировании (премировании).
- Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии.
- Проект приказа руководителя учреждения об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией в протоколе в соответствии с Положением о премировании, после согласования с профсоюзным комитетом подписывается руководителем учреждения и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам.
- Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии.
- Работодатель не вправе принуждать членов комиссии к принятию определённых решений.

Члены комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ,
ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ
ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ
ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с п. 4.8.4, настоящего Соглашения
Преподаватель детской школы искусств (по видам искусств)	Преподаватель профессиональной образовательной организации
Концертмейстер в детской школе искусств (по видам искусств)	Концертмейстер в профессиональной образовательной организации

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБЛАСТНОЙ КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ

1. Общие положения

1.1. Областная комиссия по заключению и реализации регионального отраслевого Соглашения (далее — Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере культуры области, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными и областными законами, отраслевым Соглашением, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории области.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей, в количестве не менее 3 человек с каждой стороны из числа руководителей и специалистов Министерства культуры Белгородской области и Профсоюза.

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- регулирование социально-трудовых отношений в учреждениях;
- развитие системы социального партнерства;
- содействие урегулированию коллективных трудовых споров в учреждениях.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения, контроль за его выполнением;
- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным соглашениями;
- обсуждение проектов правовых актов, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в учреждениях;
- изучение практики работы по заключению и реализации коллективных договоров в учреждениях;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующее Соглашение;
- подготовка Соглашения на следующий срок.

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по урегулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений областных органов исполнительной власти, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденной программой работы, регламентом, и с учетом необходимости оперативного решения в неотложных вопросах.

4.2. Для рассмотрения конкретных вопросов, возникающих в ходе реализации регионального отраслевого Соглашения, а также осуществления постоянно действующей работы территориальными органами социального партнерства Комиссия образует по мере необходимости временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. В заседаниях Комиссии и рабочих групп могут участвовать должностные лица, специалисты органов исполнительной власти, эксперты, представители профсоюзных организаций, не входящие в состав Комиссии.

4.4. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые каждой из сторон Соглашения.

Комиссия на каждом заседании утверждает секретаря.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой материалы.

4.5. Сопредседатели Комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение договоренностей сторон при выработке совместных решений и их реализации;

4.6. Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию по отдельным вопросам, составляется протокол разногласий.

4.7. Урегулирование разногласий в ходе переговоров производится в соответствии с действующим законодательством.

5. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. При продлении действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

6. Состав Комиссии.

От Профсоюза

Шаталова Татьяна Никифоровна,
председатель Белгородской областной
организации Общероссийского
профессионального союза работников
культуры.

Кулабухов Андрей Владимирович,
член президиума БОО ОПРК,
почетный гражданин Белгородской области.

Белоусова Марина Геннадьевна,
председатель профкома ДШИ №1 г.
Белгорода

От работодателей

Курганский Константин С.
Министр культуры Белгородской обл.
Курганский Сергей Иванович
БГИИК, депутат Белгородской о
Думы.

Рожкова Надежда П.
Директор БГУНБ, пред
Общественной палаты Белг
области.

Министр культуры
Белгородской области



К.С. Курганский
202__ г.

Председатель Белгородской областной
организации Общероссийского
профессионального союза
работников культуры



Т.Н. Шаталова
202__ г.