|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО МУНИЦИПАЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ КУЛЬТУРЫ

В ЧЕРЕМХОВСКОМ РАЙОННОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

ЧЕРЕМХОВСКИЙ РАЙОН

 2021 ГОД

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО МУНИЦИПАЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ КУЛЬТУРЫ

В ЧЕРЕМХОВСКОМ РАЙОННОМ

МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

НА 2021 - 2024 ГГ.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее территориальное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Территориальным трехсторонним соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в Черемховском районном муниципальном образовании на 2021-2023 годы и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники муниципальных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Отдел по культуре и библиотечному обслуживанию администрации Черемховского районного муниципального образования (далее - работники отрасли), в лице их полномочных представительных органов – первичной профсоюзной организации МКУК «Межпоселенческая библиотека Черемховского района» и Советов трудовых коллективов учреждений (далее – представительные органы работников учреждений);

- работодатели - руководители муниципальных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Отдел по культуре и библиотечному обслуживанию администрации Черемховского районного муниципального образования (далее - работодатели).

1.3. Цель Соглашения:

- создание условий и механизмов, способствующих реализации в учреждениях, подведомственных Отделу по культуре и библиотечному обслуживанию администрации Черемховского районного муниципального образования (далее – учреждения культуры) норм трудового законодательства Российской Федерации, защита прав и законных интересов работников и предоставление им установленных гарантий и компенсаций, поддержание социальной стабильности;

- установление общих условий оплаты и охраны труда, режима труда и отдыха, трудовых гарантий, компенсаций для работников отрасли, а также минимальных социальных гарантий для них и без ограничения прав работников и работодателей в расширении этих гарантий, компенсаций через коллективные договоры и трудовые договоры, в том числе за счет средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности;

- сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессий в сфере культуры;

- развитие социального партнерства, инициативы в трудовых коллективах, повышение эффективности работы, привлечение и закрепление высококвалифицированных кадров.

1.4. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей муниципальных учреждений, подведомственных Отделу по культуре и библиотечному обслуживанию администрации Черемховского районного муниципального образования.

1.5. Соглашение может являться основой для заключения коллективных договоров, иных актов социального партнерства.

1.6. Условия и оплата труда, социально-трудовые гарантии и компенсации, установленные в коллективных и трудовых договорах, ухудшающие положение работников отрасли по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

1.7. Стороны согласились в том, что Представительные органы работников учреждений выступают в качестве полномочных представителей работников отрасли при:

- ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров и соглашений, осуществлении контроля за их выполнением;

- ведении переговоров по регулированию оплаты труда и защите профессиональных и социально-трудовых прав;

- разработке и реализации систем оплаты труда;

- рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров между работниками и работодателями;

- реализации права на участие в управлении учреждением в формах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

1.8. Отдел по культуре и библиотечному обслуживанию администрации Черемховского районного муниципального образования (далее – Отдел культуры) обеспечивает направление Соглашения в течение семи дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Иркутской области.

1.9. Настоящее Соглашение заключено на 2021 – 2024 годы, вступает в силу с 1 июня 2021 года и действует по 31 мая 2024 года.

**2. Гарантии занятости**

2.1. Работодатели в лице Отдела культуры:

2.1.1. На период действия Соглашения максимально сохраняют муниципальную сеть учреждений отрасли.

2.1.2. Обеспечивают организацию и создание необходимых условий для подготовки работников отрасли (их профессионального обучения и получения профессионального образования), получения ими дополнительного профессионального образования для нужд работодателя в образовательных организациях профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования в случаях, порядке и на условиях, предусмотренных законодательством, заключенным работодателем коллективным договором и трудовым договором работника.

2.2. В случае ликвидации учреждений, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, реструктуризации, типа учреждений, влекущих за собой сокращение рабочих мест, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий направляют в представительные органы работников учреждений, уведомление с указанием количества и категорий увольняемых работников, а также сроков, в течение которых намечено осуществить мероприятия по сокращению рабочих мест или приводящих к ухудшению условий труда.

2.3. Проводят консультации с представительными органами работников учреждений, о мерах содействия занятости высвобождаемых работников. По итогам консультаций при необходимости заключают соглашение, предусматривающее мероприятия, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников.

2.4. Стороны признают необходимым:

- разрабатывать мероприятия, направленные на повышение квалификации и рост профессионального мастерства работников;

- обеспечивать соблюдение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата учреждений.

2.5. Критериями массового увольнения работников считается:

а) ликвидация учреждения любой организационно-правовой формы с численностью работающих 5 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

50 % и более от численности работников в течение 30 календарных дней;

75 % и более от численности работников в течение 60 календарных дней;

90 % и более от численности работников в течение 90 календарных дней.

2.6. В целях сохранения кадрового потенциала и рабочих мест, снижения текучести кадров работодатели принимают меры, направленные на:

а) ограничение применения сверхурочных работ;

б) сокращение вакансий;

в) перевод в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации высвобождаемых работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями;

г) перевод работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации на работу в другие подразделения учреждений.

Иные меры предусматриваются в коллективных договорах.

2.7. Представительные органы работников учреждений:

- представляют и защищают права и интересы работников при ликвидации учреждений, реорганизации, изменении формы собственности или организационно-правовой формы, типа учреждений, сокращении численности или штата работников, при разрешении трудовых споров;

- вносят в органы местного самоуправления предложения и принимают участие в разработке программ по вопросам занятости, предлагают меры по социальной защите высвобождаемых работников, осуществляют контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

- проводят разъяснительную работу по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации, изменении формы собственности или организационно-правовой формы, типа учреждений;

- оказывают бесплатную правовую помощь работникам в вопросах занятости, разрешения трудовых споров, применения норм трудового законодательства.

**3. Оплата труда работников**

3.1. Системы оплаты труда работников отрасли, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, в том числе положения об оплате труда, положения о стимулировании работников, принимаются по согласованию с Представительными органами работников учреждений.

 3.2. Проекты муниципальных правовых актов, регулирующих оплату труда работников, Отдел культуры направляет на рассмотрение в Трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений на территории Черемховского районного муниципального образования.

3.3. Уменьшение компенсационных и стимулирующих выплат в связи с повышением постоянной (базовой) части заработной платы не допускается.

 3.4. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей, осуществляется по желанию работника и за дополнительную плату в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.5. Работодатели в лице Отдела культуры:

3.5.1. Принимают меры по своевременной и в полном размере выплате заработной платы, в том числе за работу в нерабочие праздничные и выходные дни, иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также оплате расходов, связанных со служебными командировками.

3.5.2. Обеспечивают разработку показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда работников, их детализацию, конкретизацию, уточнение и (или) дополнение в учреждении культуры с участием Представительного органа работников учреждения.

3.5.3. Обеспечивают доведение уровня средней заработной платы работников учреждений, определенных Указами Президента Российской Федерации, до рекомендуемого Правительством Иркутской области целевого показателя по заработной плате на соответствующий год.

3.5.4. Имеют право направлять средства, полученные учреждениями от платной и иной приносящей доход деятельности, на выплату заработной платы работникам.

3.5.5. Обеспечивают своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов застрахованных лиц в Пенсионный фонд, фонд медицинского страхования, фонд социального страхования.

3.6. Представительные органы работников учреждений:

3.6.1. Совместно с работодателями систематически проводят мониторинг оплаты труда работников отрасли.

3.6.2. Осуществляют контроль соблюдения трудового законодательства в части оплаты труда работников отрасли.

3.6.3. Осуществляют защиту законных прав и интересов работников в установленном законом порядке.

**4. Режим труда и отдыха**

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

4.1.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными по согласованию с Представительным органом работников учреждения, настоящим Соглашением.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени работников учреждений культуры устанавливаются коллективным договором и трудовыми договорами.

В случае если деятельность работников учреждений культуры осуществляется в режиме разрывного рабочего дня, в трудовых договорах обязательно указывается данный режим работы.

4.1.3. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.1.4. Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждений культуры, в том числе творческих работников и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.5. Работодатели с учетом своих финансовых возможностей (доходов от платной и иной приносящей доход деятельности) могут устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с Представительными органами работников учреждений.

**5. Охрана труда**

5.1. Стороны Соглашения строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

5.2. Работодатели в лице Отдела культуры обязуются:

5.2.1. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.2.2. Обеспечивать финансирование проведения обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников учреждений за счет средств работодателей в случаях и порядке, предусмотренных действующим законодательством.

5.2.3. Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, и обезвреживающими средствами по установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств учреждений.

5.2.4. Обеспечивать проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

5.2.5. Разрабатывать и утверждать по согласованию с Представительными органами работников учреждений инструкции по охране труда для работников.

5.2.6. Обеспечивать участие Представительного органа работников учреждения в комиссии по расследованию всех несчастных случаев на производстве.

5.3. Стороны обязуются:

5.3.1. Осуществлять работу по созданию совместных комиссий по охране труда в учреждениях.

5.3.2. Способствовать созданию комиссий по социальному страхованию и пенсионным вопросам, института уполномоченных лиц по охране труда в учреждениях.

5.4. Представительные органы работников учреждений:

5.4.1. Осуществляют проверку состояния условий и охраны труда в учреждениях, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

5.4.2. Участвуют в работе комиссии по специальной оценке условий труда.

5.4.3. Участвуют в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждении.

**6. Гарантии и компенсации**

6.1. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от работы в связи с его отказом от временного перевода или отсутствием соответствующей работы у работодателя, сохраняется средняя заработная плата в течение четырех месяцев.

6.2. Работодатели обязуются:

- не допускать случаев направления работников учреждений в командировки без возмещения им командировочных расходов.

6.3. Стороны признают, что:

- работодатель не вправе уменьшать объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам;

- установление учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется локальным нормативным актом образовательного учреждения (приказом, распоряжением), который принимается по согласованию с Представительным органом работников учреждения.

6.4. Работодатели обязуются:

- не допускать необоснованного уменьшения без согласия педагогических работников учебной нагрузки на том основании, что они получают трудовую пенсию;

- при отсутствии свободной учебной нагрузки не осуществлять прием на работу других преподавателей путем уменьшения объема учебной нагрузки преподавателей образовательного учреждения.

**7. Развитие социального партнерства**

7.1. Работодатели в лице Отдела культуры и Представительные органы работников учреждений обязуются:

7.1.1. Способствовать развитию социального партнерства, разработке и заключению коллективных договоров в учреждениях культуры.

7.1.2. Принимать меры по предупреждению индивидуальных и коллективных трудовых споров, содействовать организации и деятельности в учреждениях комиссий по трудовым спорам.

7.1.3. Продолжить работу по обучению руководителей, их заместителей, специалистов учреждений трудовому законодательству, законодательству об охране труда и социальном партнерстве.

7.1.4. Осуществлять совместные проверки соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, локальных нормативных актов, в том числе по оплате труда.

7.2. Работодатели в лице Отдела культуры:

7.2.1. Соблюдают права и гарантии деятельности Представительных органов работников учреждений, предоставляют им возможность участвовать в управлении учреждением в формах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Безвозмездно предоставляют Представительным органам работников учреждений помещение для проведения заседаний, собраний (конференций), хранения документации, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2.3. Обеспечивают предоставление необходимых документов в целях проведения проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Соглашения, коллективных договоров, иных актов социального партнерства.

7.3. Работодатели в лице Отдела культуры обеспечивают участие Представительных органов работников учреждений в рабочих группах и комиссиях, им образованных, при рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

7.4. Работодатели в лице Отдела культуры обязуются:

7.4.1. Освобождать от работы с сохранением средней заработной платы членов Представительных органов работников учреждений, по их письменным заявлениям для участия в качестве делегатов в съездах, конференциях, пленумах, президиумах, собраниях, комиссиях, а также для выполнения общественных обязанностей, участия в семинарах, краткосрочной профсоюзной учебе.

7.4.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации учреждения культуры ежемесячно, бесплатно удерживать и перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

7.4.3. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, согласовывать с Представительным органом работников учреждения.

7.4.4. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включать члена Представительного органа работников учреждения.

 7.4.5. Включать члена Представительного органа работников учреждения в коллегиальные органы учреждения, в том числе в совет учреждения.

7.5. Представительные органы работников учреждений обязуются:

7.5.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов работников учреждений, в том числе в судебных и иных государственных органах.

7.5.2. Содействовать развитию и совершенствованию социального партнерства в учреждениях, принимать активное участие в территориальных и региональных конкурсах по вопросам социального партнерства, вопросам улучшения условий и охраны труда.

7.5.3. Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов.

7.5.4. Поддерживать положительные, не ущемляющие права и интересы работников реформы, участвовать в разработке проектов муниципальных правовых актов, в разработке проектов коллективных договоров, локальных нормативных актов работодателей.

7.5.5. При разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур, рассматривая забастовку как последний способ разрешения коллективного трудового спора.

7.5.6. Не организовывать проведение забастовок и иных массовых выступлений в период действия Соглашения.

**8. Контроль по выполнению соглашения**

8.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения. Стороны представляют друг другу информацию, необходимую для осуществления контроля Соглашения.

8.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не вправе в течение срока его действия прекратить выполнение принятых на себя обязательств в одностороннем порядке.

8.3. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по взаимному согласию сторон.

**От администрации Черемховского**

**районного муниципального образования:**

Мэр района С.В. Марач

**От работодателей:**

Начальник Отдела по культуре

и библиотечному обслуживанию

администрации Черемховского районного

муниципального образования А.В. Иванова

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной

организации МКУК «Межпоселенческая

библиотека Черемховского района» Л.М. Разнобарская

Председатель Совета трудового коллектива

МКУ ДО «Детская школа искусств

пос. Михайловка» Е.Н. Сухова

Председатель Совета трудового коллектива

МКУК «Историко-краеведческий музей

Черемховского района» И.В. Мякишева

Председатель Совета трудового коллектива

МКУК «Межпоселенческий культурный

центр администрации Черемховского

районного муниципального образования» Г.И. Сухова

Дата «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 года.