

**ГОРОДСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА И
КРАСНОЯРСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
НА 2022-2024 гг.**

зарегистрирован в
администрации г. Красноярска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

№ 21-23 от 30.12.2021 г.

1.1. Настоящее городское отраслевое соглашение (далее – Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Красноярского края от 31.03.2011 г. № 12-5724 «О социальном партнерстве» и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники муниципальных учреждений, координацию деятельности которых осуществляет главное управление культуры администрации г. Красноярска (далее – работники отрасли), в лице их представителя – Красноярской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава Общероссийского профсоюза работников культуры;

- работодатели – муниципальные учреждения, координацию деятельности которых осуществляет главное управление культуры администрации города Красноярска (далее – Управление), в лице их представителя – администрации города Красноярска (далее – Администрация), действующей на основании Устава города Красноярска.

1.3. Цель Соглашения:

- создание условий и механизмов, способствующих реализации в учреждениях отрасли норм трудового законодательства Российской Федерации, защита прав и законных интересов работников и предоставление им установленных гарантий, компенсаций и льгот, поддержание социальной стабильности;

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


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

1.4. Соглашение распространяется на работников отрасли и работодателей, имеющих первичные профсоюзные организации Общероссийского профсоюза работников культуры.

1.5. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров и иных актов социального партнерства, трудовых договоров с работниками учреждений.

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

1.7. Стороны согласились с тем, что первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников работодателей, являющихся членами Профсоюза, при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, при рассмотрении и разрешении

 Сахарова Л.А.

коллективных трудовых споров работников с работодателем а также при реализации права на участие в управлении учреждениями в соответствии с их уставами.

1.8. В течение одного календарного месяца со дня подписания Управление доводит текст Соглашения до работодателей, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций, первичные профсоюзные организации – до работников организаций.

1.9. Администрация в семидневный срок со дня подписания настоящего Соглашения направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.10. После уведомительной регистрации Администрация, Управление и Профсоюз в месячный срок со дня подписания Соглашения размещают его текст на своих сайтах.

1.11. Соглашение заключено на 2022-2024 гг., вступает в силу с 01 января 2022 года и действует до 31 декабря 2024 года включительно.

2. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Администрация:

Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования в учреждения отрасли.

На период действия Соглашения максимально сохраняет сеть учреждений отрасли за счет предоставленных субсидий на выполнение муниципального задания в рамках городского бюджета.

2.2. Работодатели:

2.2.1. Осуществляют профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях, установленных коллективным договором.

2.2.2. Оказывают содействие в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации высвобождаемых работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации указанных работников проводятся работодателем в течение двух месяцев с момента получения работником уведомления об увольнении под конкретные вакантные рабочие места, предоставляемые работодателем в том же учреждении, с которым работник находится в трудовых отношениях.

2.2.3. В случае ликвидации учреждений, их подразделений, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, реструктуризации, изменения типа учреждений, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за три месяца работодатели направляют Профсоюзу соответствующее уведомление с указанием количества и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

2.3. Управление и работодатели проводят консультации с Профсоюзом о мерах содействия занятости высвобождаемых работников, по итогам которых предусматривают мероприятия, направленные на содействие их занятости.

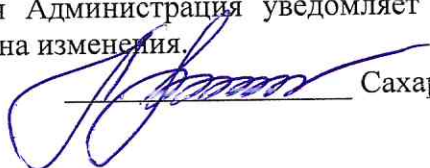
2.4. Стороны признают необходимым разрабатывать мероприятия, направленные на повышение квалификации и рост профессионального мастерства кадров, переподготовку высвобождаемых работников.

2.5. Критериями массового увольнения работников считается:

а) сокращение численности или штата работников учреждения одновременно в течение 30 календарных дней 5 % и более работников;

б) увольнение работников в связи с ликвидацией учреждения.

2.6. Перед принятием решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения Администрация уведомляет об этом Профсоюз с предоставлением соответствующего плана изменения.

 Сахарова Л.А.

2.7. В случае создания автономного учреждения путем его учреждения или изменения типа существующего муниципального учреждения в состав наблюдательного совета включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

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

- а) ограничение применения сверхурочных работ;
- б) перевод в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации высвобождаемых работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями;
- в) перевод работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации на работу в другие подразделения.

Иные меры предусматриваются в коллективных договорах.

2.9. Профсоюз:

- при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений Профсоюз—представляет и защищает права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке;

- вносит в органы государственной власти, органы местного самоуправления предложения и принимает участие в разработке программ по вопросам занятости, предлагает меры по социальной защите высвобождаемых работников, являющихся членами профсоюза, осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

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

- осуществляет бесплатную правовую помощь членам профсоюзов в вопросах занятости, разрешения трудовых споров, применения норм трудового законодательства.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны исходят из того, что система оплаты труда работников отрасли, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера устанавливается в каждом учреждении коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, города Красноярска, содержащими нормы трудового права.


3.2. Проекты нормативных правовых актов, разрабатываемых Администрацией и (или) Управлением и регулирующие оплату труда работников отрасли, Управление и (или) Администрация направляет в Профсоюз для согласования.

3.3. В трудовой договор каждого работника работодатель включает условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), конкретизируя условия осуществления выплат:

- компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);

- стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

Если размер выплат установлен в локальном нормативном акте в процентах или баллах,

 Сахарова Л.А.

в трудовом договоре указываются эти единицы и условия, при достижении которых они осуществляются.

3.4. Условия оплаты труда излагаются в трудовых договорах работников в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

Не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.5. Установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены или снижены без специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливаются руководителем учреждения с учётом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Положение о комиссии, а также ее состав утверждаются приказом руководителя учреждения. В состав комиссии обязательно должны входить представители профсоюзного органа (при его наличии) и трудового коллектива учреждения.

3.7. В случае совершенствования системы оплаты труда и соответствующих изменений нормативных правовых актов города Красноярска обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников.

При индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не допускается уменьшение размера стимулирующих выплат работникам при условии выполнения критериев оценки и результативности и качества труда.

3.8. Работодатели с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.8.1. Своевременно (в дни, установленные коллективными договорами, локальными нормативными актами) и в полном размере выплачивают работникам заработную плату.

3.8.2. Разрабатывают положение об оплате труда работников учреждения и предусматривают в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

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

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

установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании работодателя;

уточнение и дополнение содержания критериев оценки с учетом специфики деятельности учреждения;

применение типовых норм труда для однородных работ;

 Сахарова Л.А.

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения в порядке, установленном Правительством РФ.

3.8.3. Выплачивают молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате в размере 30% с первого дня работы, если они прожили в местностях, где выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, не менее пяти лет.

3.9. Профсоюз:

3.9.1. Совместно с Администрацией, Управлением и работодателями принимает меры по решению вопроса об увеличении окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда.

3.9.2. Совместно с Администрацией, Управлением и работодателями систематически проводит мониторинг оплаты труда работников отрасли.

3.9.3. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты труда работников отрасли.

3.9.4. Осуществляет защиту законных прав и интересов работников в установленном законом порядке.

3.9.5. Оказывает членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки коллективных договоров, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

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 отрасли определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, коллективным договором, настоящим Соглашением.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени работников отрасли, в том числе творческих работников и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливаются коллективным договором и трудовым договором.

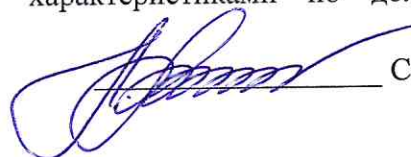
4.1.3. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.1.4. Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, концертных организаций осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео съёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.2. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха педагогических работников исходят из того, что:

4.2.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и

 Сахарова Л.А.

особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений, утвержденными в установленном порядке.

4.2.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы на ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях.

4.2.3. Преподавателям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

4.2.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

4.3. Работодатели с учетом своих финансовых возможностей могут устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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. Администрация и работодатели обязуются:

5.2.1. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

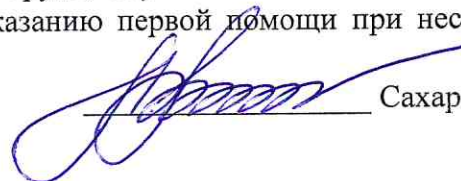
5.2.2. Обеспечивать финансирование проведения обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников отрасли за счет средств работодателей в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.3. Работодатели обязуются:

5.3.1. Представлять информацию и документы, необходимые для осуществления Профсоюзом, выборными органами первичных профсоюзных организаций своих полномочий, в том числе профсоюзного контроля.

5.3.2. 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 учреждения.

5.3.3. Обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных

 Сахарова Л.А.

случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

5.3.4. Разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда для работников.

5.3.5. Обеспечивать участие Профсоюза, выборного органа первичной профсоюзной организации, технической инспекции Федерации профсоюзов Красноярского края в комиссии по расследованию всех несчастных случаев на производстве и финансирование ее работы за счет работодателя.

5.3.6. Создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) первичной профсоюзной организации по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

5.3.7. При заключении коллективных договоров предусматривать возможность выделения средств на физкультурно-оздоровительную и спортивную работу, оздоровление работников, их детей.

5.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменен без проведения специальной оценки условий труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную коллективными договорами, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

5.5. Стороны обязуются:

5.5.1. Осуществлять работу по созданию служб охраны труда, совместных комиссий по охране труда, системы управления охраной труда, проведению мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками в учреждениях.

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

5.6. Профсоюз и первичные профсоюзные организации:

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

5.6.2. Участвуют в комиссиях по специальной оценке условий труда.

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

6. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

6.1 Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказавшийся от перевода, либо в случае, когда соответствующая работа у работодателя отсутствует, на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняется от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Соглашением, федеральными законами, коллективным договором, трудовым договором (часть 2 статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2. Работодатели обязуются:


Сахарова Л.А.

- не допускать случаев направления работников отрасли в командировки без возмещения им командировочных расходов;

- рассматривать возможность установления единовременных денежных выплат членам семей работников сверх установленных законодательством в случае смертельного исхода, а также полное возмещение близким родственникам расходов на погребение сверх установленных законодательством Российской Федерации в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством.

Администрация обязуется продолжить работу в рамках правовых актов города Красноярска по льготной продаже жилых помещений, находящихся в муниципальной собственности, работникам отрасли, нуждающимся в жилых помещениях.

6.3. Профсоюз:

- в случаях и в порядке, предусмотренных уставом, соответствующими положениями, может оказывать членам профсоюза материальную помощь, выдавать беспроцентный заем;

- бесплатно оказывает юридическую помощь членам профсоюза по социально-трудовым и иным вопросам;

- в порядке и на условиях, предусмотренных актами вышестоящих профсоюзных организаций, ходатайствовать по заявлениям членов профсоюза о выделении путевки в профсоюзные санаторно-курортные организации по льготной цене.

7. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

7.1. Администрация, работодатели и Профсоюз обязуются:

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

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 отделов кадров, служб охраны труда, председателей профкомов 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. Администрация и работодатели:

7.2.1. Соблюдают права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, предоставляют им возможность участвовать в управлении учреждением в формах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

7.2.3. Обеспечивают беспрепятственный допуск в учреждения отрасли представителей органов профсоюзного контроля (правовая и техническая инспекции труда профсоюза), представителей выборных органов Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, 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.

7.2.4. Предоставляют Профсоюзу и выборным органам первичных профсоюзных организаций по их запросам информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам, в том числе условий труда, оплаты труда, охраны труда.

 Сахарова Л.А.

7.3. Администрация, Управление предоставляют в Профсоюз для согласования проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников отрасли, в том числе по оплате труда.

7.4. Администрация и Управление включает представителей Профсоюза в состав рабочих групп и комиссий, ими образованных, при рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

7.5. Работодатели обязуются:

7.5.1. Освобождать от работы с сохранением средней заработной платы членов выборных коллегиальных органов территориальных и первичных профсоюзных организаций, уполномоченных Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, не освобожденных от основной работы, 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, профсоюзной учебе.

7.5.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с соглашениями. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.5.3. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.5.4. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.6. Профсоюз обязуется:

7.6.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать им юридическую помощь.

7.6.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов.

7.6.3. Поддерживать положительные, не ущемляющие права и интересы работников, реформы, участвовать в разработке нормативных правовых актов, оказывать выборным органам первичных профсоюзных организаций помощь в разработке коллективных договоров, локальных нормативных актов работодателей.

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

7.6.5. Предоставлять возможность участия представителей Администрации, Управления, работодателей в краевых профсоюзных мероприятиях, учитывать их мнение при принятии решений выборными коллегиальными органами Профсоюза.

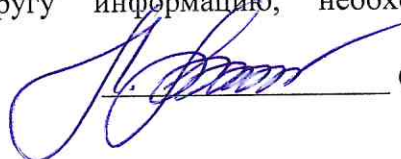
7.6.6. Проводить обучение профсоюзного актива по трудовому законодательству. Оказывать бесплатную юридическую, методическую и организационную помощь первичным профсоюзным организациям, членам профсоюза.

7.6.7. Использовать доступные средства информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

8.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения.

8.2. Стороны представляют друг другу информацию, необходимую для осуществления контроля Соглашения.



Сахарова Л.А.

8.3. Итоги выполнения условий Соглашения проводятся путем обмена письменной информации сторон, а в 2024 году - на заседании городской трехсторонней комиссии в сроки, предварительно согласованные сторонами.

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

8.5. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по взаимному согласию сторон и оформляются в письменной форме.

8.6. Неурегулированные вопросы отражаются в протоколе разногласий и в последующем стороны могут возвращаться к их рассмотрению и разрешению.

Глава
города Красноярска



С.В. ЕРЁМИН

2021

Председатель
Красноярской краевой организации
Общероссийского профсоюза
работников культуры



О.А. ГАГОВСКАЯ

2021

Сахарова Л.А.