

№ 419-гп/1

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по социально-экономическим вопросам работников культуры
городского округа Тольятти
на 2020 - 2023 годы

от 17.02.2020

1. Общие положения

- 1.1. Сторонами Соглашения являются работодатели учреждения культуры, искусства, высшего и дополнительного образования, находящиеся в ведомственном подчинении департамента культуры администрации городского округа Тольятти (далее – учреждения), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация городского округа Тольятти, (далее – **Администрация**) и работники учреждений в лице их уполномоченного представителя Тольяттинской территориальной (городской) организации профсоюза работников культуры (далее – **Профсоюз**), представляющие и защищающие права и интересы работников культуры. Настоящее Соглашение заключено на территориальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, в целях определения согласованных позиций Сторон. Настоящее Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере культуры и связанных с ними экономических отношений, а также определяющим общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников культуры. Настоящее Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральном Законе от 12.01.1996 №10-ФЗ (Ред. от 03.07.2016г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу 01.01.2017г.) и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.
- 1.2. Настоящее Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров, соглашений в учреждениях культуры, искусства, высшего и дополнительного образования, трудовых договоров с работниками, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 1.3. Стороны договорились о том, что:
- 1.3.1. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением. В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.
- 1.3.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.
- 1.4. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Администрация городского округа Тольятти через департамент культуры доводит текст Соглашения и изменения к нему до учреждений, в отношении которых она

- осуществляет функции и полномочия учредителя, территориальная организация Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций.
- 1.5. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами настоящего Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на ежегодном заседании Городского комитета Тольяттинской территориальной (городской) организации профсоюза работников культуры и оглашается на городской профсоюзной конференции работников культуры, которая проводится один раз в пять лет.
- 1.6. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

2. Социальное партнерство и координация действий Сторон настоящего Соглашения

- 2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:
- 2.1.1. Принимать все возможные меры к разрешению возникающих конфликтных ситуаций и нахождению взаимоприемлемого решения вопроса, вызвавшего разногласия. С этой целью проводятся:
- взаимные консультации (переговоры);
 - обсуждения мотивированных разногласий на заседаниях трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории городского округа Тольятти.
- 2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации федеральных программ и проектов в сфере культуры, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий и прав работников в вопросах регулирования социально-трудовых отношений.
- 2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой Стороны настоящего Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Соглашения и его выполнением, предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих права и законные интересы работников в вопросах регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.
- 2.1.4. Содействовать осуществлению установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий в учреждениях культуры, искусства, высшего и дополнительного образования в случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с Профсоюзом. Представители сторон Соглашения должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.
- 2.2. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования улучшения положения работников культуры, Администрация и Профсоюз договорились:
- 2.2.1. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования согласно трудовому законодательству.
- 2.2.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства, включать представителя территориального выборного профсоюзного органа в профильные комиссии, общественные советы и иные структуры при департаменте культуры администрации городского округа Тольятти.
- 2.2.3. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждениях: проведение работы с молодежью с целью закрепления их в учреждениях; содействие

повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту; развитие творческой и социальной активности молодежи; обеспечение их правовой и социальной защищенности; активизация и поддержка патриотического воспитания, проведения здорового молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

2.2.4. Стороны Соглашения рекомендуют руководителям учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников культуры из числа молодежи содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работой молодежи в первый год их работы в учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- формирование совместно с профсоюзами планов работ по развитию кадрового состава (с описанием новых профессиональных компетенций, необходимых для освоения сотрудниками на современном этапе развития отрасли культуры);
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам квалификации для работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- обеспечению гарантий работникам из числа обучающейся молодежи, в учреждениях культуры, искусства, высшего и дополнительного образования в соответствии с законодательством Российской и коллективным договором.

2.3. Администрация:

2.3.1. Обеспечивают полное и своевременное финансовое обеспечение учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования в соответствии с Бюджетным кодексом РФ, Законом Самарской области «О бюджете Самарской области», решением Думы городского округа «О бюджете городского округа Тольятти на очередной финансовый год и плановый период».

2.3.2. Организуют систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников, находящихся в ведомственном подчинении департамента культуры администрации городского округа Тольятти.

2.3.3. Предоставляют Профсоюзу, по его запросу, информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы, иные показатели заработной платы по отдельным категориям работников, по условиям и охране труда, другую информацию, предусмотренную действующим законодательством.

2.3.4. Рекомендует при проведении аттестации включать в состав аттестационной комиссии представителей профсоюзного органа.

2.4. Профсоюз:

2.4.1. Обеспечивает представительство, защиту прав и законных интересов работников в вопросах регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

2.4.2. Оказывает первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. Содействует предотвращению в учреждениях культуры, искусства, высшего и дополнительного образования коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.4.4. Осуществляет контроль за соблюдением в учреждениях культуры, искусства, высшего и дополнительного образования законодательства и иных нормативных актов,

содержащих нормы трудового права.

3. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- 3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, законом Российской Федерации от 09.10.1992 №3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» (в редакции от 05.12.2017г.), Федеральным законом от 29.12.2012 №273 ФЗ (ред. от 26.06.2018 « Об образовании в Российской Федерации», «Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений», уставом учреждения, коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регионального и территориального соглашения, коллективного договора, устава и иных нормативных актов учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.
- 3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.
- 3.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменном виде. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренными действующим законодательством.
- 3.5. Учебная нагрузка педагогического работника высшего и дополнительного образования на новый учебный год устанавливается работодателем до начала нового учебного года, о чем работник знакомится под роспись, и в течение учебного года по инициативе работодателя не может быть уменьшена, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся.

4. Обязательства сторон в области оплаты труда

- 4.1. Стороны договорились рекомендовать руководителям учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования, находящихся в ведомственном подчинении департамента культуры администрации городского округа Тольятти:
 - 4.1.1. Устанавливать и закреплять размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников в коллективных договорах, соглашениях, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, а также в трудовом договоре с работником.
 - 4.1.2. Производить в установленном законодательством порядке дополнительную оплату за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника.
 - 4.1.3. Осуществлять оплату труда работников в соответствии со статьей 152 ТК РФ (как за сверхурочную работу) при неявке сменяющего работника в случае, если работа не допускает перерыва.
 - 4.1.4. Сохранять не менее 2/3 средней заработной платы за время простоев не по вине

- работника за ним в соответствии со ст. 157 ТК РФ.
- 4.1.5. Осуществлять оплату труда в период карантина или других случаев, представляющих опасность для здоровья, в соответствии с действующим законодательством РФ об охране здоровья населения.
 - 4.1.6. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты заработной платы в учреждениях культуры, искусства, высшего и дополнительного образования, находящихся в ведомственном подчинении Департамента культуры администрации городского округа Тольятти.
 - 4.2. В целях повышения социального статуса работников, престижа профессий отрасли культуры Стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня заработной платы труда работников и совершенствованию отраслевой оплаты труда.
 - 4.3. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа работников (профсоюза).

5. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. Стороны договорились, что:
 - 5.1.1. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются законами, содержащими нормы трудового права, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования, трудовыми договорами, графиком работы и расписанием учебных занятий.
 - 5.1.2. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу руководителя учреждения с оплатой труда в соответствии с ТК РФ.
 - 5.1.3. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском педагогических работников, считается их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются администрацией к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
 - 5.1.4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.
 - 5.1.5. Работники учреждений высшего и дополнительного образования, не относящиеся к педагогическим, могут привлекаться в каникулярное время к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и навыков, в пределах их рабочего времени с сохранением их заработной платы.
 - 5.1.6. Работники имеют право на оплачиваемый ежегодный отпуск, продолжительность которого устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.
 - 5.1.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с письменного согласия работника. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 123 ТК РФ).
 - 5.1.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный отпуск в соответствии с нормами федерального законодательства и муниципальными правовыми актами (ст. 119 ТК РФ).
 - 5.1.9. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам другим

уважительным причинам без сохранения заработной платы, по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ).

- 5.1.10. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, предоставляется дополнительный отпуск сроком на один год, порядок и условия, предоставления которого определяются приказом Министерства Образования и науки РФ от 31 мая 2016 года №644.

6. Охрана труда

6.1. Стороны обеспечивают контроль:

- 6.1.1. За соблюдением норм ТК РФ, Федерального закона от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в части охраны труда.
- 6.1.2. За соблюдением типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
- 6.1.3. За соблюдением законодательства о предоставлении работникам льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.
- 6.1.4. За выполнением предварительных и периодических медицинских осмотров работников культуры, проводимыми за счет средств учреждений и регулируемые, в том числе локальными нормативными актами учреждений.

6.2. **Администрация обязуется:**

- 6.2.1. Осуществлять контроль за системой управления охраны труда в учреждениях культуры, искусства, высшего и дополнительного образования в соответствии со ст. 212 ТК РФ.
- 6.2.2. Осуществлять контроль за обучением по охране труда руководителей, работников, членов комиссий по охране труда учреждений от трудовых коллективов.

6.3. **Профсоюзы обязуются:**

- 6.3.1. Оказывать практическую помощь первичным профсоюзным организациям в осуществлении общественного контроля за состоянием условий и охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.
- 6.3.2. Осуществлять контроль за условиями труда, участвовать в комиссиях по организации и проведению специальной оценки условий труда в учреждениях.
- 6.3.3. Оказывать практическую помощь работникам учреждений в реализации права работников на условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, органах местного самоуправления и суде.
- 6.3.4. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждениях.
- 6.3.5. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций и оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраной труда, пожарной и экологической безопасности.

6.4. **Стороны обязуются:**

- 6.4.1. Контролировать создание в учреждениях культуры, искусства, высшего и дополнительного образования комиссий по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители администрации учреждений и первичных профсоюзных организаций.
- 6.4.2. Проводить совместные плановые проверки по состоянию охраны труда в учреждениях культуры, искусства, высшего и дополнительного образования.
- 6.4.3. Ежегодно проводить анализ несчастных случаев среди работников и его результаты доводить до сведения учреждений.
- 6.4.4. Принимать участие в специальных расследованиях несчастных случаев с работниками согласно действующему законодательству.

6.5 Стороны рекомендуют:

6.5.1 Учреждениям культуры, искусства, высшего и дополнительного образования предусматривать средства на реализацию мероприятий по охране труда в рамках реализации Федерального закона Российской Федерации №426 от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда» из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ услуг) в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

7 Кадровая политика. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

7.1 Стороны договорились:

7.1.1 Рекомендовать руководителям учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования разрабатывать и предусматривать в коллективных договорах меры по:

- развитию системы обучения, повышению профессиональной квалификации и переподготовки работников;
- оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и иной адаптации в деятельности в учреждениях.

7.1.2 В случае массового увольнения работников руководитель своевременно не менее чем за 3 месяца (ст. 82) и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

7.2 В случае увольнения работников учреждений в связи с ликвидацией данных учреждений, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством РФ.

7.3 Стороны содействуют осуществлению мер, направленных на обеспечение занятости увольняемых работников:

- использование резерва о кадровых потребностях;
- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4 В целях поддержки работников, увольняемых из учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования с сокращением численности или штата работников, реорганизацией, оптимизацией руководитель обеспечивает осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;
- представление предупрежденным об увольнении работникам одного свободного оплачиваемого рабочего дня, продолжительность которого определяется

коллективным договором, для поиска нового места работы в случае ликвидации образовательной организации, сокращения численности или штата работников.

- 7.5 Стороны договорились при совершенствовании порядка аттестации работников культуры, в том числе педагогических и руководящих работников сохранять:
- принцип добровольности прохождения аттестации педагогическими работниками при получении квалификационной категории;
 - принцип обязательности при прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности;
 - бесплатность прохождения аттестации для работников муниципальных учреждений.

8 Социальные гарантии, льготы и компенсации

- 8.1 Аттестация педагогических работников проводится аттестационной комиссией, формируемой министерством образования и науки Самарской области (далее - аттестационная комиссия) в соответствии с Регламентом работы аттестационной комиссии, сформированной для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников муниципальных учреждений высшего и дополнительного образования, утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области от 26.06.2014 №224-од.
- 8.2 Стороны считают, что:
- 8.2.1 Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в профессиональной деятельности может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем учреждения.
- 8.2.2 Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.
- 8.2.3 При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, предусматривать особые формы аттестации (без проведения экспертной оценки уровня квалификации) педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую квалификационную категорию, которые:
- награждены Государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, Почетное звание) по профилю педагогической деятельности;
 - в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, стали лауреатами Общероссийского конкурса «Лучший преподаватель детской школы искусств»;
 - в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, стали финалистами, победителями (призерами) Всероссийских конкурсов профессионального мастерства и региональных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности;
 - в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, стали победителями (призерами) региональных конкурсов профессионального мастерства по профилю педагогической деятельности, областного конкурса авторских образовательных программ дополнительного образования детей, областного конкурса методических материалов в системе дополнительного образования детей;
 - в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации стали победителями региональных конкурсов профессионального мастерства – обладателями званий «Лучший преподаватель Детской школы искусства Самарской

области», «Работник культуры года» в категории «Работники образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры», лауреатами или преподавателями, подготовившими лауреатов, Областной общественной акции «Народное признание» по профилю деятельности;

- в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации подготовили обучающихся (воспитанников) - победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, предметных олимпиад, конкурсов, входящих в перечень конкурсных мероприятий, утверждённый решением аттестационной комиссии министерства образования и науки Самарской области;
- в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации получили ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности.
- При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, предусматривать особые формы аттестации (без проведения экспертной оценки уровня квалификации) педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию или повторно аттестующихся на первую квалификационную категорию, которые в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации:
- награждены ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти (медаль, почетное звание, нагрудный знак, Почетная грамота, Благодарность) по профилю деятельности;
- стали финалистами, победителями (призерами) этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности, проводимых территориальными управлениями министерства образования и науки Самарской области и управлениями образования городов Самары и Тольятти;
- стали победителями межрегионального конкурса профессионального мастерства «Волжский проспект» по профилю деятельности (сертификат, Гран-При, 1 место);
- подготовили учащихся, победителей и призеров (1-3 места) региональных конкурсов по видам искусств, проводимых ГБУК «Агентство социокультурных технологий».

8.3 Стороны рекомендуют:

- 8.3.1 Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производится оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.
- 8.3.2 В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.
- 8.3.3 Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их письменному заявлению на период прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.
- 8.3.4 Руководителям учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования включать в коллективные договоры обязательства по выплате вознаграждения специалистам и педагогическим работникам при выходе их на пенсию по достижению пенсионного возраста или по инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью.

8.3.5 Руководителям учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования использовать право установления надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными наградами, в том числе награжденным до 1995 года, исходя из средств, за осуществление приносящий доход деятельности, что отражается в коллективном договоре.

8.4 Стороны признают необходимым:

- применять меры поощрения работников учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования за значительные успехи в профессиональной деятельности, а также активную общественную деятельность в первичной профсоюзной организации.

8.5 Стороны добиваются повышения размеров заработной платы работникам учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования из бюджета городского округа Тольятти.

8.6 Профсоюзы обязуются содействовать осуществлению комплекса мер по организации оздоровления, летнего отдыха работников, членов их семей.

9 Сохранение и развитие социальной сферы

9.1 Администрация обязуется:

9.1.1 Рассматривать возможность улучшения жилищных условий работников отрасли «Культура» в соответствии с действующим законодательством.

9.1.2 Рассматривать вопросы по предоставлению служебного жилья из специализированного жилого фонда администрации городского округа Тольятти.

9.1.3 Производить доплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 1,5 лет в размере 500,00 рублей в месяц из бюджета городского округа Тольятти.

9.1.4 Рекомендовать руководителям учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования включать в коллективные договоры:

- вопросы обеспечения гарантий работникам, обучающимся в вечерних, заочных средне-специальных учебных заведениях, высших учебных заведениях, на основании ТК РФ.

- вопросы совместной работы руководителей учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования и первичных профсоюзных организаций в формате комиссий по организации Дней здоровья, участия в спортивных мероприятиях для работников и членов их семей.

9.1.5 Администрация и Профсоюзы считают необходимым рекомендовать руководителям учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования и первичным профсоюзным организациям:

- активизировать спортивно-оздоровительную работу среди работников;



- поддерживать существующие и создавать новые условия, направленные на организацию досуга и оздоровления работников.

10 Гарантии прав Профсоюза

10.1 Права соответствующего выборного профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным Законом от 12.01.1996 №10-ФЗ (Ред. от 03.07.2016г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу 01.01.2017г.), Законом Самарской области от 10.10.2012 №90-ГД «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области» (принятым Самарской Губернской Думой 25.09.2012), Законом Самарской области от 10.12.2003 №107-ГД «О Самарской областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» с изменениями и дополнениями от: 1 апреля 2004 г., 10 мая 2007 г., 13 июня 2017 г., уставом Российского профсоюза работников культуры, уставами учреждений культуры, искусства, высшего и

- дополнительного образования, коллективными договорами и настоящим Соглашением.
- 10.2 Стороны обращают внимание на то, что администрация учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования и их полномочные представители обязаны:
- 10.2.1 Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом их прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.
- 10.2.2 Стороны Соглашения принимают все необходимые меры по недопущению вмешательства администрации учреждений в практическую деятельность первичных профсоюзных организаций и их выборных органов, затрудняющего осуществление ими их уставных задач.
- 10.2.3 Сохранять сложившуюся систему уплаты членских профсоюзных взносов в учреждениях на основании законодательства и соответствующего коллективного договора.
- 10.2.4 Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление из их заработной платы на расчетный счет Профсоюза в размере, установленном уставом Российского профсоюза работников культуры. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (статья 377 ТК РФ).
- 10.2.5 Рекомендовать руководителям учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования, находящиеся в ведомственном подчинении департамента культуры администрации городского округа Тольятти предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации, проведения профсоюзных собраний (ст. 377 ТК РФ).
- 10.2.6 Соблюдать гарантии для лиц, избранных в выборные органы Профсоюзов, не освобожденных от профессиональной деятельности в соответствии с законодательством (статья 171, 374 ТК РФ).
- 10.3 Стороны признают гарантии освобожденных от основной работы работников, избранных в состав выборных органов Профсоюза в соответствии с законодательством (статья 375 ТК РФ).
- 10.4 Стороны рекомендуют руководителям учреждений культуры, искусства, высшего и дополнительного образования, находящихся в ведомственном подчинении департамента культуры администрации городского округа Тольятти устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы) сверх установленных действующим законодательством (дополнительные оплачиваемые дни отдыха и т.д.).
- 10.5 Профсоюз обязуется:**
- 10.6 Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.
- 10.7 Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, охраны труда, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами.
- 10.8 Использовать все формы информационного обеспечения для наиболее полного информирования работодателей и профсоюзных организаций о деятельности сторон

Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли «Культура».

<p>Администрация городского округа Тольятти</p> <p>Глава городского округа Тольятти</p> <p><i>С.И. Антасьев</i></p> <p>«__» _____ 2020</p> 	<p>Тольяттинская территориальная (городская) организация профсоюза работников культуры</p> <p>Председатель</p> <p><i>Е.И. Синева</i></p> <p>«__» _____ 2020</p> 
--	--