

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ СОГЛАШЕНИЯ

Областное отраслевое соглашение между Управлением культуры
Курганской области и Курганской областной организацией
Общероссийского профессионального союза работников культуры



Зарегистрировано:

« 07 » февраля 2024 года

N регистрации 24-ОСС-01

1. Стороны, подписавшие соглашение:

1.1. Представитель Управления

Гончаренко Наталья Михайловна – начальник Управления
Курган, Гоголя, 30, (3522) 464990

1.2. Представитель работников

Устюгова Татьяна Алексеевна – председатель Курганской областной
организации Общероссийского профессионального союза работников
культуры
Курган, Красина, 53, (35232) 459119.

2. Соглашение подписано «27» декабря 2023 г.

3. Срок действия соглашения
с «01» января 2024 г. по «31» декабря 2026 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему
соглашению:
регистрационные листы изменений №№

5. Возникшие конфликты по поводу заключения соглашения

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

Начальник
Управления культуры
Курганской области


Н.М. Гончаренко
2023 г.



Председатель
Курганской областной организации
Общероссийского профессионального союза
работников культуры Курганской области


Т.А. Устюгова
2023 г.



**ОБЛАСТНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ КУЛЬТУРЫ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ
И КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ СФЕРЫ
КУЛЬТУРЫ НА 2024 — 2026 ГОДЫ**

Областное Соглашение зарегистрировано
в Главном управлении по труду и
занятости населения Курганской области

регистрационный номер _____

от _____ года

г. Курган

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее региональное отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курганской области и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений в сфере культуры Курганской области. Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации», федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Приказе Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023г. N196"Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", постановлении Правительства РФ от 21.02.22 г №225 и иных нормативных правовых актах.

1.2. Соглашение рекомендуется к применению при заключении отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований, коллективных договоров, трудовых договоров с работниками образовательных учреждений (организаций) в сфере культуры, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3 Сторонами Соглашения являются:

– работники образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области искусств, подведомственных Управлению культуры Курганской области в лице их полномочного представителя – Курганской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз), действующий на основании Устава, утвержденного учредительным съездом Профсоюза 7 сентября 1990г;

- работодатели в лице их представителя - Управления культуры Курганской области (- далее Управление).

Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений в сфере культуры (организаций) Курганской области, первичных профсоюзных организаций, которых входят в Профсоюз работников культуры, а также работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров в форме «эффективный контракт»

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Профсоюз, его территориальные (городские, окружные организации), первичные организации и их выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников учреждений при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических интересов: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.4.2. Настоящее отраслевое Соглашение (далее Соглашение) заключено на 2024-2026 гг в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав педагогических работников образовательных организаций в сфере культуры, реализующих образовательные программы в области искусств и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

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

1.5. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать, определенные Соглашением обязательства и договоренности.

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

1.5.2. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

1.5.3. Коллективные договоры, заключаемые 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 Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.5.4. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работников при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.5.5. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в организациях осуществляется по согласованию или с учетом мнения с выборным профсоюзным органом. Представители работодателя и выборный профсоюзный орган учреждения оперативно обеспечивают друг друга получаемой информацией.

1.5.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5.7. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, осуществления контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая комиссия.

1.5.8. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до образовательных организаций в сфере культуры для применения и содействуют его реализации.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в образовательных организациях, повышения престижности работы педагога, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

2.1.2. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта» в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ по анализу лучших практик внедрения «эффективного контракта».

2.1.3. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.1.4. Работодатель должен в письменном виде ознакомить педагогических работников с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода их в очередной отпуск.

2.1.5. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, как правило, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия работника.

2.1.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменением количества часов по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, изменением образовательных программ.

2.1.8 В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми трудовым кодексом РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные законодательством, при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

2.1.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.1.10. Учебная нагрузка педагогических работников, уходящих в отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам. В случае досрочного выхода педагога из данного отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

2.1.11. Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

2.1.12. По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

2.1.13. При выполнении работы педагогическими работниками, временно переведенными на дистанционный режим по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации и иных средств, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

3.1.1. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда педагогических работников, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области №376 от 9.08.2011 г. (с изменениями), Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии, мнением профсоюзного органа организации.

3.1.2. При заключении трудовых договоров с работниками прописывать обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в частности место работы, трудовую функцию, условия оплаты

труда, включая размеры должностных окладов, доплат, надбавок, стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки эффективности их деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, конкретные должностные обязанности.

3.1.3. Размеры должностных окладов в соответствии с Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений должны составлять для педагогов не менее 70% в структуре заработной платы.

3.1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором организации и распределяются комиссией образовательной организации на основании положения об оплате труда, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом:

- в случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, тарифной ставке, а также все иные выплаты, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда, в том числе за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности;

- в случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях, в разных образовательных организациях, ему устанавливаются все повышающие коэффициенты к окладу, тарифной ставке, а также все иные выплаты, предусмотренные в образовательной организации системой оплаты труда, в том числе за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности, отдельно в каждой организации;

- выпускникам организаций среднего профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование, впервые трудоустроившимся по специальности в год окончания средней профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, тарифной ставке устанавливается повышающий коэффициент не менее 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за квалификационную категорию, сроком на три года;

- в случае нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком во время окончания средней профессиональной образовательной организации или организации высшего образования данные условия оплаты труда устанавливаются при трудоустройстве впервые в течение 6 месяцев после окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;

- если работник после окончания средней профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы данные условия оплаты труда устанавливаются, если трудоустройство произошло впервые в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3.1.5. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:

- обеспечение зависимости заработной платы работников от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- повышение размеров заработной платы работников образовательных организаций в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г №2190-р, а также Распоряжением Правительства РФ от 11 декабря 2023 г. N 3550-р «Об утверждении стратегического направления в области цифровой трансформации отрасли культуры РФ до 2030 г.».

3.1.6. Штатное расписание утверждается руководителем организации и включает в себя структуру и полный перечень должностей данной организации.

3.1.7. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

3.1.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, в день установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

3.1.9. Работодатели производят индексацию заработной платы в соответствии с трудовым законодательством.

3.1.10. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных образовательных организациях заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.1 Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка организации, Уставом образовательной организации, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком утверждаемыми руководителем с учетом мнения профсоюзного органа.

4.1.2. Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, для женщин, работающих на селе 36 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.1.4. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов и в зависимости от длительности перерывов, предусматривается доплата, порядок выплаты которой устанавливается коллективным договором, Положением по оплате труда, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.1.5. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

4.1.6. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся образовательных организаций и не совпадающие с очередным отпуском, считаются рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель привлекает их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.1.7. Оплата труда педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.1.8. Привлечение педагогических работников в период школьных каникул к работе, не обусловленной трудовым договором, допускается только с согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

4.1.9. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников, трудовая деятельность которых связана с образовательным процессом.

4.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на следующий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

4.2. Работодатели обязуются:

4.2.1. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ и коллективным договором (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней);

4.2.2. предоставлять педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором;

4.2.3. предусматривать, по возможности, в бюджетах образовательных организациях средства на организацию оздоровительных, спортивных и культурных мероприятий.

4.3. Областная организация профсоюза, первичные профорганизации образовательных учреждений обязуются организовывать оздоровительные, спортивные, культурные мероприятия за счет собственных средств.

РАЗДЕЛ 5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ОБУЧЕНИЯ И АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Стороны договорились в рамках своих полномочий:

5.1.1. Содействовать занятости работников, предусматривать меры по сохранению рабочих мест, трудоустройству высвобождаемых работников, их переобучению, переводу в другие учреждения.

5.1.2. Не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации организаций проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры по вопросам высвобождения и трудоустройства.

5.1.3. Считать массовым для образовательных организаций увольнение по сокращению численности или штата работников 5% от числа работающих в образовательной организации в течение 30 календарных дней.

5.1.4. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией образовательных организаций лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее, чем за 3 месяца, соответствующего выборного профсоюзного органа, органы службы занятости где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ.

5.1.5. Направлять педагогических работников на курсы дополнительного профессионального образования не реже одного раза в пять лет, по их желанию - один раз в три года.

5.1.6. Сохранять за работником, проходящим профессиональную подготовку, дополнительное профессиональное образование по инициативе работодателя, заработную плату в размере среднего заработка.

5.2. Аттестация педагогических работников

5.2.1. Аттестацию педагогических работников образовательных организаций осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами, в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. №196)

5.2.2. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогических работников организаций, реализующих образовательную деятельность в области искусства, проводится по желанию педагогических работников, и осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Управлением культуры Курганской области, без установления сроков (бессрочно).

Квалификационные категории, установленные до вступления в силу нового приказа Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. №196, сохраняются в течении срока, на который они были установлены.

5.2.3. Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям является обязательной, и осуществляется аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность один раз в пять лет.

5.2.4. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

5.2.5. Руководители образовательных организаций в начале учебного года издают распорядительный акт, в котором должен быть определен список педагогических работников, подлежащих аттестации, с целью установления соответствия занимаемым должностям.

5.2.6. При аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя из числа работников организации и состоит не менее чем из 5 человек, в том числе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов аттестационной комиссии организации.

5.2.7. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.8. Руководитель организации в состав аттестационной комиссии организации не входит.

5.2.9. Работодатель знакомит под подпись педагогических работников с распорядительным актом не менее, чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику. После ознакомления с представлением работодателя, педагогический работник не позднее, чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии, по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

5.2.10. Проведение аттестации каждого педагогического работника осуществляется на основе представления работодателя, которое он вносит непосредственно в аттестационную комиссию организации (далее - представление работодателя).

5.2.11. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации. В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под подпись не менее, чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

5.2.12. Аттестационная комиссия организации рассматривает представление работодателя, а также дополнительные сведения педагогического работника, характеризующие его профессиональную деятельность (при их наличии).

5.2.13. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

5.2.14 Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии и организации присутствующих на заседании.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

5.2.15. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника

занимаемой должности, педагогический работник признается ответственным занимаемой должности.

5.2.16. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

5.2.17. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится у работодателя вместе с представлениями работодателя, внесенными в аттестационную комиссию организации, дополнительными сведениями, представленными педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (при их наличии).

5.2.18. На педагогического работника, прошедшего аттестацию на соответствие занимаемой должности, не позднее 2 рабочих дней со дня ее проведения, секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве аттестуемого, наименовании его должности, по которой проводилась аттестация, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение 3 рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника. Сведения об аттестации педагогического работника, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку и(или) в сведения о трудовой деятельности не вносятся.

5.2.19. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных под пунктами "г" и "д" настоящего подпункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных под пунктом "е" настоящего подпункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

5.2.20. Работодатель должен обеспечить за счет средств образовательной организации участие работников в аттестационных процедурах.

5.2.21. Руководителям образовательных организаций рекомендуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня педагогическим работникам, привлекаемым к экспертизе практической деятельности преподавателей, аттестуемых на первую и высшую квалификационную категорию, путем внесения соответствующих условий в коллективные договоры.

5.2.22. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится с соблюдением

процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК).

5.3.1. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационных категорий проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направленных в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), либо посредством федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" (далее - ЕПГУ) либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ.

5.3.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами на основании портфолио.

5.3.3. При наличии первой квалификационной категории срок подачи заявления на высшую квалификационную категорию не ограничен.

5.3.4. При отказе в установлении высшей квалификационной категории за работником сохраняется первая квалификационная категория, но при условии, что срок действия первой квалификационной категории не истек до 1 сентября 2023 года. При этом в следующий раз обратиться с заявлением на высшую категорию можно будет не ранее, чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.3.5. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

5.3.6. Педагогическим работникам может быть отказано в приеме заявления о прохождении аттестации для установления квалификационной категории, только в следующих случаях:

- если педагогический работник обращается за установлением высшей квалификационной категории впервые, не имея первой квалификационной категории;
- если обращение за установлением первой или высшей квалификационной категории следует до истечения одного года со дня принятия аттестационной комиссией об отказе установлении квалификационной категории.

5.3.7. Не может быть отказано в приеме заявлений и в определении срока проведения аттестации по следующим причинам:

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационной характеристикой (профессиональным стандартам);
- истечения срока действия квалификационной категории на день подачи заявления;
- в прохождении аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссией об отказе;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- наличия перерыва в педагогической деятельности;
- незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

5.3.8. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

- отказать в установлении первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

5.3.9. Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для изменения оплаты труда педагогического работника. На основании распорядительного акта об установлении квалификационной категории работодатель вносит соответствующую запись в трудовую книжку работника.

5.3.10. Установленная на основании решения аттестационной комиссии квалификационная категория педагогическим работникам сохраняется при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

5.3.11. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам, отпускам по уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу устанавливается прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда с учетом имевшей ранее квалификационной категории на срок до 1 года.

5.3.12. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше двух месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

5.3.13. При аттестации педагогических работников для установления соответствия их квалификационным требованиям, предъявляемым к первой и высшей категориям, не может быть установлено обязательное требование о прохождении курсов дополнительного профессионального образования лицам, обучающимся в высших учебных заведениях.

5.3.14. Методическая работа не является обязательной для лиц, проходящих аттестацию по должности «концертмейстер».

5.3.15. Всесторонняя оценка профессиональных деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна основываться на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

5.3.16. При аттестации педагогических работников, с целью установления соответствия их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности педагогических работников, награжденных государственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности; педагогам, имеющим ученые степени, осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах, и по результативности освоения обучающимися образовательных программ и динамике их достижений.

5.3.17. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на подтверждение первой и высшей квалификационных категорий освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации 5-летний период:

- были награждены государственными наградами Российской Федерации и наградами Курганской области, получившие отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- стали победителями и в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применяющие в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространяющие в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне;

- стали победителями конкурса в рамках национальных проектов «Культура» и «Образование», победителями региональных конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности;

- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство просвещения РФ и Министерство культуры РФ;

- преподаватели и концертмейстеры регулярно и стабильно показывающие результаты на региональных, Всероссийских, международных конкурсных мероприятиях, проводимых как Министерством культуры РФ, так и в регионах, при условии, что Учредителем этих конкурсных мероприятий является субъект.

5.3.18. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте РФ.

5.3.19. Список должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и выплаты, устанавливающиеся за квалификационную категорию.

Квалификационные категории учитываются:

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения (организации), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения (организации), при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (утв. приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. №196) (организаций);
- при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения (организации) в другое образовательное учреждение (организацию);
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
- при работе в должности «концертмейстер» или «артист» в ГАУ «Курганское театральное концертное объединение» (13 и 14 разряд) и переходе на работу в образовательную организацию на аналогичную должность считать соответствующей первой или высшей квалификационным категориям.

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	Должности педагогических работников, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог-организатор (по аналогичному профилю)
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Преподаватель-организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист

Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Преподаватель детской музыкальной школы	Музыкальный руководитель
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования

- педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию, может пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию по другой должности, если по выполняемой работе не совпадают профили работы (деятельности). Решение об установлении высшей квалификационной категории по другой должности будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника по новой должности.

5.4.1. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится по желанию педагогических работников на основании заявлений в аттестационную комиссию. К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие только высшую квалификационную категорию.

5.4.2. Квалификационную категорию «педагог-наставник» могут иметь преподаватели, реализующие образовательные программы среднего и высшего профессионального образования.

5.4.3. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" проводится аттестационными комиссиями, сформированными в порядке, предусмотренном порядком проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Порядок).

5.4.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится на основании заявлений в аттестационную комиссию.

5.4.5. В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории, а также о квалификационной категории, по которой они желают пройти аттестацию.

5.4.6. К заявлению в аттестационную комиссию прилагается ходатайство работодателя в аттестационную комиссию, характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, не входящие в должностные обязанности преподавателя.

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации (иного коллегиального органа управления образовательной организации), на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации.

Сроки рассмотрения аттестационными комиссиями заявлений в аттестационную комиссию составляет не более 30 календарных дней с даты подачи заявления для определения срока проведения аттестации.

Педагогические работники имеют право не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их методическую или наставническую деятельность.

5.4.7. Квалификационная категория "педагог-методист" устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководства методическим объединением педагогических работников образовательной организации и активного участия в методической работе образовательной организации;
- руководства разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в образовательной организации;
- методической поддержки педагогических работников образовательной организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- участия в методической поддержке (сопровождении) педагогических работников образовательной организации, направленной на их профессиональное развитие, преодоление профессиональных дефицитов;
- передачи опыта по применению в образовательной организации авторских учебных и (или) учебно-методических разработок.

5.4.8. Квалификационная категория "педагог-наставник" устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководства практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования;
- наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации, активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации;
- содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;
- распространения авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации.

5.4.9. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить квалификационную категорию "педагог-методист", квалификационную категорию «педагог-наставник» (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении квалификационной категории «педагог-методист», квалификационной категории "педагог-наставник" (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

5.4.10. Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для изменения оплаты труда педагогических работников за наличие квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

5.4.11. На основании указанных распорядительных актов работодатели вносят соответствующие записи в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

5.4.12. При принятии в отношении педагогического работника решения аттестационной комиссии об отказе в установлении квалификационной категории "педагог-методист" или квалификационной категории "педагог-наставник" проведение аттестации в целях установления таких квалификационных категорий осуществляется не ранее чем через один год после принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.4.13. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" педагогический работник в праве обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.4.14. Квалификационные категории ("педагог-методист", "педагог-наставник"), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

5.4.15. За квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник» при выполнении дополнительной работы, связанной с методической работой или наставничеством, осуществляется выплата компенсационного характера.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Педагогические работники образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области искусства, постоянно проживающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством.

6.2. Выпускники среднего профессионального и высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в образовательные организации, реализующие образовательные программы в области искусства, на педагогические должности, могут претендовать на получение подъемного пособия в соответствии с законом Курганской области «О культурной деятельности на территории Курганской области».

6.3. Работодатель и Профсоюз:

- ходатайствуют перед Правительством Курганской области о выделении средств для ипотечного кредитования работникам образовательных организаций;
- предусматривают за счет стимулирующего фонда и профбюджета вознаграждение в размере определенным коллективными договорами, юбилеям (женщины и мужчины – в возрасте 50 лет, женщины - 60 лет, мужчины - 65 лет);
- оказывают материальную помощь работникам в связи со стихийными бедствиями, кражами, продолжительной болезнью, смертью близких.

РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА

Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

7.1. Управление осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

7.2. Работодатели:

7.2.1. 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.

7.2.2. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.2.3. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ.

7.2.4. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.225 ТК РФ), проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ,

инструктажей по охране труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний охраны труда.

7.2.5. Предусматривают выделение бюджетных ассигнований на проведение 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" (с изменениями и дополнениями).

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

7.2.7. Обеспечивают уполномоченных лиц и членов комиссий по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

7.3. Стороны совместно принимают участие в:

- создании в организациях с численностью более 10 работников комиссий по охране труда;
- проведении проверок условий состояния охраны труда в организациях, обобщению практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

7.4. Профсоюз:

- организует работу комиссий по охране труда;
- организует обучение уполномоченных по охране труда;
- проводит общественный контроль состояния охраны труда, пожарной безопасности.

7.5. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный Профсоюза вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 8. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и настоящим Соглашением.

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций образовательных организаций определяются Трудовым Кодексом РФ, федеральным законам «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Курганской области, настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников культуры, Уставом организации, коллективным договором.

8.2. Управление культуры Курганской области обязуется:

- уведомлять Профсоюз о проектах нормативных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников образовательных учреждений для учета мнения;
- предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам оплаты труда, условий труда, другим социально-экономическим вопросам.

8.3. Работодатели обязуются:

- создавать условия для участия представителей профсоюзных органов в работе конференций, совещаний, собраний работников образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения Соглашений и колдоговоров;
- сохранять систему безналичного и бесплатного для Профсоюза перечисления членских профсоюзных взносов в организациях образования.

8.4. Стороны договорились, что:

- обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности;
- создавать условия для участия представителей профсоюзных органов в работе Пленумов и Президиумов Профсоюза, обучении профактива, различных профсоюзных мероприятий с сохранением среднего заработка;
- предоставлять профсоюзному органу образовательной организации бесплатно помещения для работы самого профсоюзного органа и проведения собрания работников, безвозмездно предоставлять имеющиеся средства связи, оргтехнику, возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте;
- не препятствовать представителям профсоюзных органов в реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- предусматривать, по возможности, председателю первичной профсоюзной организации ежемесячную выплату из средств стимулирующего фонда организации. Размер выплаты образовательные организации определяют самостоятельно в коллективных договорах.

РАЗДЕЛ 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

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

9.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержки работников образовательных организаций, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.

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

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

9.5. Участвовать в выдвижении коллективов и отдельных работников (членов профсоюза) образовательных организаций за успешное решение экономических и социальных задач образовательных организаций и заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников для награждения ведомственными наградами Управления культуры Курганской области, Правительства Курганской области, Министерства культуры РФ, Российского профсоюза работников культуры.

РАЗДЕЛ 10. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. 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 и Президиума Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

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

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

10.4. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым Кодексом РФ и Федеральным законом от 12.01.1996г. №10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.5. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы.

10.6. В случае, если работодатели нарушают настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Управление о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.