

Российская Федерация

Брянская область

Администрация Красногорского района

СОГЛАШЕНИЕ

**между администрацией Красногорского района,
учреждениями культуры и районной организацией**

Профсоюза работников культуры

на 2026-2029 годы.

**Соглашение прошло уведомительную регистрацию в администрации
Красногорского района**

Регистрационный номер 1

От «12» марта 2026г.

Заместитель главы администрации В.А. Глушаков

Соглашение
между администрацией Красногорского района, учреждениями культуры и
районной организацией Профсоюза работников культуры
на 2026-2029 годы.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение между администрацией Красногорского района, учреждениями культуры и районной организацией Профсоюза работников культуры заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере отраслей культуры на муниципальном уровне и определяющим общие условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, согласованные меры по усилению социальной защищенности работников отраслей культуры и дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы, установленные на районном уровне.

Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», «Основ законодательства Российской Федерации о культуре», законах Брянской области «О библиотечном деле в Брянской области», «О культурной деятельности на территории Брянской области», «Об образовании в Брянской области», «О социальном партнерстве в Брянской области».

1.2. Соглашение обязательно к применению на территории Красногорского района при заключении коллективных договоров в учреждениях и организациях отраслей культуры, муниципальное бюджетное учреждение культуры «Красногорский межпоселенческий культурно-досуговый центр, муниципальное бюджетное учреждение культуры «Красногорская межпоселенческая центральная районная библиотека, муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Красногорская детская музыкальная школа» и трудовых договоров с работниками при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Отраслевое Соглашение на уровне муниципального образования между органами местного самоуправления, районной организацией Профсоюза, органом управления в сфере культуры устанавливает условия труда, социальные льготы и гарантии работникам отраслей культуры, устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права учреждений культуры в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.4. Непосредственно в учреждениях и организациях культуры регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения и его финансовых возможностей (в том

числе внебюджетных) могут устанавливаться дополнительные льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

1.5. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением, не подлежат применению.

1.6. Сторонами Соглашения являются:

- администрация Красногорского района - от имени органов исполнительной власти врио главы администрации Красногорского района;

- учреждения культуры Красногорского района МБУК «Красногорский культурно-досуговой центр, МБУК «Красногорская межпоселенческая центральная районная библиотека, МБОУ ДОД «Красногорская детская музыкальная школа»

- районная организация Профсоюза работников культуры РФ Районным Советом Профсоюза работников культуры - от имени работников учреждений и образовательных организаций отрасли культура, находящихся в ведении Красногорского района.

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяются на:

1.7.1. на учреждения культуры Красногорского района, наделенные полномочиями по выполнению условий и реализации мероприятий настоящего Соглашения;

1.7.2. работодателей (руководителей) муниципальных учреждений отраслей культуры, муниципальных учреждений и организаций, в которых действуют первичные профсоюзные организации Профсоюза работников культуры РФ;

1.7.3. работников учреждений культуры, состоящих в трудовых отношениях с работодателями указанными в пункте 1.7.2.;

Действие Соглашения распространяется на работников, не являющихся членами Профсоюза, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1 процента от заработной платы на счет выборного профсоюзного органа.

1.8. Стороны согласились о том, что:

1.8.1. Районная, первичные профсоюзные организации и их выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и экономических проблем.

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

1.8.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с

Соглашением, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Для реализации единых подходов к решению социально-трудовых и связанных с ними экономических, социальных проблем, стороны рекомендуют органам осуществляющим управление в сфере культуры, администрации, учреждениям культуры и выборным профсоюзным органам учреждений отраслей культуры в своей деятельности руководствоваться положениями настоящего Соглашения.

1.10. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются отраслевой комиссией.

1.11. Администрация Красногорского района, учреждения культуры и районная организация Профсоюза доводят настоящее Соглашение для использования в деятельности органов управления культурой, первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

1.12. Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 2026 года.

1.13. В случае реорганизации любой из сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ

2.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему и механизмы социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях для эффективного решения социально-экономических проблем работников культуры и образования.

2.1.3. Участие на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на районном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

2.1.4. Участие представителей Сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов, информационных и иных совещаниях при рассмотрении

вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнения, проведение взаимных консультаций по вопросам кадровой политики, по вопросам, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические, а также социальные и правовые гарантии работников учреждений отраслей культуры, другим направлениям социально-экономического развития учреждений отраслей культуры.

2.1.5. Содействовать повышению эффективности коллективных договоров в учреждениях отраслей культуры.

Осуществлять систематический мониторинг, регистрацию, обобщение опыта заключения коллективных договоров учреждений, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли в целом. Организовывать конкурс «Лучший коллективный договор учреждения культуры Красногорского района» и «Лучшее состояние охраны труда»

2.1.6. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективах учреждений культуры.

2.2. Работодатели учреждений культуры:

2.2.1. В предусмотренных действующим законодательством и настоящим Соглашением случаях заблаговременно направляет для согласования в районную организацию Профсоюза проекты ведомственных нормативных правовых актов, вносимых в районный Совет народных депутатов, администрацию Красногорского района, Брянской области, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.2. Включает представителей районной организации Профсоюза в состав:

- рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, концепций, других документов, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений в отрасли культуры;
- аттестационных комиссий и др.

2.2.3. Предоставляет по запросу районной организации Профсоюза информацию о численности работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждений, финансировании отдельных направлений деятельности и другую необходимую информацию, касающуюся социально-трудовых прав работников.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

3.1. В целях обеспечения стабильности функционирования и развития системы культуры района работодатели учреждений культуры и районная организация Профсоюза договорились:

3.1.1. Считать основной задачей совместных действий реализацию муниципальной программы, приоритетных направлений развития отрасли; способствовать повышению качества оказываемых услуг, результативности деятельности учреждений.

3.1.2. В рамках своих полномочий осуществлять согласованную политику, направленную на развитие отрасли и социальную поддержку работников культуры в части:

- осуществления целевого, своевременного и полного финансового обеспечения деятельности из районного бюджета расходов на финансовое обеспечение муниципального задания, заработную плату в муниципальных учреждениях, на оказание муниципальных услуг по учреждениям культуры;

- повышения ответственности представителей работодателя за обеспечение полного и своевременного финансового обеспечения деятельности учреждений, соблюдение трудового законодательства, обеспечение социальных гарантий и льгот работникам.

3.2. Стороны рекомендуют работодателям при принятии решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждений, не допускать ухудшения условий труда и быта работников учреждений.

IV.ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4. Стороны договорились, что:

4.1. В целях повышения социального статуса работников учреждений отраслей культуры, престижа профессии приоритетным направлением на период действия Соглашения считать поэтапное повышение средней заработной платы в отрасли до уровней, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года и «дорожными картами» по их реализации.

4.2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

4.3. Изменение условий оплаты труда работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, действующим федеральным и региональным законодательством.

- труд работников оплачивается на основе должностных окладов (тарифных ставок), в соответствии со штатным расписанием утвержденным Работодателем. Основанием для выплат стимулирующего и компенсационного характера является Положение об оплате труда работников учреждений культуры.

4.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не

может быть ниже размера оплаты труда, определенного соответствующим региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.

4.5. Установленная педагогическим работникам организаций дополнительного образования культуры при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.6. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса РФ. Конкретные сроки выплаты заработной платы работников учреждений определяются коллективным договором, трудовым договором.

- Заработная плата выплачивается работодателем два раза в месяц: 20 числа каждого месяца за первую половину месяца и 0,5 числа месяца следующего за расчетным сумма заработной платы за вторую половину.

- Заработная плата выплачивается Работодателем путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников, открытые в учреждении банка.

4.7. Оплата труда работников муниципальных учреждений культуры и образовательных организаций осуществляется на основании нормативного правового акта, принимаемого органами местного самоуправления по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом с учётом рекомендаций по оплате труда, принятых на федеральном и региональном уровнях.

4.8. В случаях, когда системы оплаты труда работников предусматривают увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (должностного оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией или приказа руководителя учреждения;

- при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Стороны признают, что заработная плата сохраняется за работниками в полном объёме в пределах утверждённого фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплат заработной

платы;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, при условии включения этих положений в коллективные договоры учреждений.

4.10. Стороны договорились в целях недопущения социальной напряжённости прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, сохраняет до проведения специальной оценки условий труда компенсационные выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, размеры которых определяются коллективными договорами в учреждениях. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда.

4.12. В учреждениях и образовательных организациях оплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) повышается по сравнению с работой в нормальных условиях в размере не ниже 40% часовой ставки (оклада).

4.13. Учреждения, образовательная организация имеет право распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая в соответствии с коллективным договором может быть использована на увеличение размеров стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.14. Администрация района во взаимодействии с руководителями обеспечивают и выплачивают работникам учреждений разовую материальную помощь при уходе в отпуск, размер и порядок выплаты которой установлен законодательством Брянской области.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны признают, что:

5.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, Уставом и иными локальными актами учреждения и образовательной организации.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

- режим работы учреждения, режим работы сотрудников утверждены Правилами внутреннего трудового распорядка.

- продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

5.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

5.3. Для женщин, работающих в сельской местности предусматривается сокращенный рабочий день (36 ч. в неделю)

5.4. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность их предоставления и иные вопросы, регулирующие данные правоотношения, устанавливаются в соответствии с главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Учреждение культуры и образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяется коллективным договором.

5.7. Педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

6. Стороны считают, что:

6.1. Компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения работникам учреждений культуры и специалистам образовательных организаций предоставляются в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

6.2. Учреждения культуры и образовательные организации за счет внебюджетных средств и средств от предпринимательской деятельности могут осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников,

определенные коллективными договорами.

6.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения и образовательной организации, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Аттестация педагогических работников дополнительного образования (ДШИ, ДХШ) осуществляется на основании нормативных правовых актов Министерства образования и науки РФ, Регламента работы Главной аттестационной комиссии педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий.

Аттестация руководителя школы осуществляется на основании статьи 51 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

6.4.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

6.4.3. Работодатель осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.4.4. В случае окончания срока действия квалификационной категории продлить выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;

- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.4.5. Аттестация работников учреждений культуры проводится на основании типового Положения об аттестации работников учреждений культуры Брянской области.

6.5. Работодатели учреждений культуры совместно с первичными профсоюзными организациями в период действия Соглашения:

6.5.1. Добиваются выделения в местных бюджетах средств для организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и их детей.

6.5.2. Оказывают содействие и помощь работникам в случаях проведения

платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и других случаях.

6.5.3. Выделяют средства на проведение конкурсов профмастерства, культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий среди работников отрасли.

6.5.4. Предусматривают в коллективных договорах учреждений гарантии прав женщин, совмещающих обязанности по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также гибкие формы занятости женщин, имеющих детей (неполный рабочий день (неделя)).

6.6. Работодатели учреждений культуры совместно с районной организацией Профсоюза:

6.6.1. Взаимодействуют с государственными и соответствующими муниципальными органами власти в части организации летнего отдыха детей работников их семей.

УП.МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;

- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- развитию творческой активности молодежи;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

-

УШ. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатели учреждений культуры:

- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, оборудования.
- организовать обучение и проверку знаний по охране труда работников МБУК «КМКДЦ» и работников структурных подразделений;
- обеспечить проведение:
 - инструктажа по охране труда,
 - стажировку на рабочем месте;
 - проверку знаний требований охраны труда.

8.1. Осуществляет учет несчастных случаев с работающими, обобщает отчетность за истекший год для последующего рассмотрения на коллегии управления (отдела) культуры с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.2. Информировывает районную организацию Профсоюза в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным учреждениям на выполнение мероприятий по охране труда.

8.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности учреждений.

8.4. Рекомендует учреждениям предусматривать доплату работникам, ответственным за организацию работы по охране труда, уполномоченному по охране труда в размерах, установленных коллективным договором.

8.5. Работодатели учреждений культуры способствует деятельности их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.5.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре.

8.5.2. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) в Фонд социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, приобретения спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

8.5.3. Организуют проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.5.4. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

8.5.5. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

8.6. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей выборного профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в учреждениях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации учреждений, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации или ликвидации учреждений.

9.1.2. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

9.3. Стороны договорились рекомендовать администрациям учреждений:

9.3.1. Проводить анализ кадрового потенциала, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической нормы рабочего времени, дефицита кадров. С учетом этого анализа разработать мероприятия по привлечению и закреплению в учреждениях выпускников организаций профессионального образования, в том числе путем развития целевой контрактной подготовки специалистов.

9.3.2. Принимать меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников отрасли.

9.3.3. Изучать и проводить анализ вопросов, связанных с оптимизацией сельских учреждений, с учетом данных демографического прогноза, материальной базы, кадрового обеспечения.

9.3.4. При принятии решений о единовременном массовом высвобождении или сокращении штата работников руководствоваться действующим законодательством.

9.4. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием учреждений и его структурных подразделений по инициативе исполнительных органов государственной власти, работодателями учреждений культуры, может осуществляться при условии предварительного не менее чем за три месяца до начала мероприятия письменного уведомления органов службы занятости, соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества и категорий работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения

работников:

- Ликвидация учреждения, его филиала независимо от количества работающих;

9.5. Рекомендовать работодателям производить оплату командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность.

9.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: семейные - при наличии детей, если оба супруга работают в учреждениях культуры; имеющие стаж до двух лет работы; председатели территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

В коллективном договоре могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

10.1. Права и гарантии деятельности районной, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», законодательством Брянской области, Уставом Профсоюза работников культуры Российской Федерации и реализуются с учетом Регионального соглашения между Правительством Брянской области, Федерацией профсоюзов и объединением работодателей области, Устава учреждения, коллективного договора учреждения, настоящего Соглашения.

10.2. Стороны договорились, что администрации Красногорского района Брянской области, работодатели и их представители в соответствии с законодательством:

10.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, содействовать созданию профсоюзных организаций в учреждениях, как законных представителей интересов работников.

10.2.2. Предоставляют выборному профсоюзному органу учреждений и образовательных организаций, территориальных организаций Профсоюза независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям) с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного профсоюзного органа и для проведения собраний и других мероприятий, а также бесплатно имеющиеся транспортные средства, средства связи, оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), необходимые нормативные документы и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа, что закрепляется в коллективном договоре,

отраслевом территориальном соглашении.

10.2.3. Признают работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности учреждения, организации и принимают во внимание при поощрении работников. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя, конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, трудовым договором.

10.2.4. Содействуют выборным профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем, в том числе отраслевой локальной сети и электронной почты учреждения, организации, для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, создания страниц профсоюзных организаций на сайтах учреждений.

10.2.5. Включают представителей профсоюзных организаций в состав коллегии, аттестационных комиссий.

10.2.6. Не препятствуют:

- правовым, техническим инспекторам труда, в том числе внештатным, областной организации Профсоюза, территориальным профсоюзным организациям осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в учреждениях в соответствии с действующим законодательством;

- посещению представителями выборных профсоюзных органов организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, соглашениями и коллективными договорами прав.

10.2.7. Предоставляют выборному профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-трудовым вопросам.

10.2.8. Своевременно рассматривают обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов и дают мотивированный письменный ответ.

10.2.9. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

Перечисление удержанных членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных организаций производится одновременно с перечислением средств на заработную плату.

Порядок хранения письменных заявлений работников об удержании членских профсоюзных взносов определяется коллективным договором, соглашениями.

Работодатели, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют денежные средства в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзной организации в порядке, установленном абзацем 2 настоящего пункта.

10.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзов или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

10.4. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.4.1. Работники, избранные в выборные профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители выборных профсоюзных органов учреждений - органа вышестоящей профсоюзной организации.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.4.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений и их заместителей - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае увольнения их за невиновное поведение.

10.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда Профсоюза освобождаются на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, от работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в мероприятиях, проводимых выборными профсоюзными органами.

10.4.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.5. Стороны рекомендуют учреждениям предусматривать в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки для членов выборных профсоюзных органов.

10.6. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным.

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при условии закрепления этой нормы в локальном акте учреждения при расторжении трудового договора по пунктам 8, 10 части 1 статьи 81, пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ.

Вышеуказанное положение распространяется на работников - членов Профсоюза.

10.7. Стороны могут совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и актива и рекомендуют муниципальным органам управления культуры, администрациям учреждений и соответствующим организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА.

Районная организация Профсоюза, первичные организации обязуются:

11.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантий работников отрасли, проводить экспертизу нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

11.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

11.4. Содействовать профессиональному росту специалистов и других работников учреждений культуры.

11.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работающих.

11.6. Содействовать оздоровлению работников отрасли, в том числе работников с детьми, в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха с первоочередным правом членов Профсоюза.

11.7. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников культуры в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Брянской области, отраслевым и территориальным Соглашениями.

11.8. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций, членов Профсоюза информацию, представляемую Профсоюзу органами управления культуры, законодательной и исполнительной власти области и района.

11.9. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления органами законодательной и исполнительной власти действий, приводящих к ухудшению положения учреждений системы культуры и образования и ее работников.

11.10. Взаимодействовать с депутатами областной Думы Брянской области, Правительством Брянской области, законодательными и исполнительными органами муниципальных образований, обкомом Профсоюза в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников.

11.11. Использовать все формы информационного обеспечения с целью

наиболее полного информирования деятельности сторон Соглашения по обеспечению ими социально - экономических прав и гарантий работников отрасли.

11.12. Оказывать первичным организациям Профсоюза методическую и практическую помощь по всем вопросам профсоюзной деятельности.

11.13. Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной их болезнью и несчастными случаями в семьях;

- поощрять за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателей первичных профсоюзных организаций, членов выборных органов Профсоюза и руководителей учреждений культуры.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ.

12.1. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях производится сторонами Соглашения.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании учреждений культуры и районного Совета Профсоюза и доводится до сведения заинтересованных сторон.

12.3. Функции контроля за выполнением Соглашения могут также осуществлять выборные профсоюзные органы, муниципальные органы управления культурой и администрация учреждений культуры.

12.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в настоящем Соглашении.

12.5. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

Настоящее соглашение подписано 12 марта 2026г.

Врио Главы администрации Красногорского района

А.Д. Рощин

Директор МБУК
«Красногорского межпоселенческого
культурно –досугового центра»

Н.М. Стельмах

Директор МБУК
«Красногорская межпоселенческая центральная
районная библиотека»

Г.Н. Ставинова

Директор МБОУ ДОД
«Красногорская детская музыкальная школа»

С.И. Дробкова

Председатель Районного Совета
Профсоюза работников культуры

Л.Н. Горянина
