

СОГЛАШЕНИЕ
о внесении изменений в региональное отраслевое соглашение между
департаментом культуры Костромской области и Костромской региональной
профсоюзной организацией работников культуры на 2019-2021 годы и продление
срока его действия

г.Кострома

«25» марта 2022года

Департамент культуры Костромской области (далее – Департамент культуры) в лице директора Департамента Назиной Марины Александровны, действующей на основании положения о департаменте культуры Костромской области, утвержденного постановлением Губернатора от 22 января 2018 г. № 16 и общественная организация «Костромская областная организация Общероссийского профессионального союза работников культуры» (далее – Областная организация профсоюза, КОО ОПРК) в лице председателя КОО ОПРК Хруниной Любови Валентиновны, действующей на основании Устава КОО ОПРК, (далее совместно именуемые - Стороны), руководствуясь положениями статей 48,49, и 50 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Продлить срок действия зарегистрированного в Департаменте по труду и социальной защите населения Костромской области 28 марта 2019 года (регистрационный номер №108-ОТ) регионального отраслевого соглашения между департаментом культуры Костромской области и Костромской региональной профсоюзной организацией работников культуры на 2019-2021 годы (далее - Соглашение) на период 2022--2024 годов по 31 декабря 2024 года включительно.

2. Внести в Соглашение следующие изменения:

1) Заголовок изложить в следующей редакции:

«Региональное отраслевое соглашение между департаментом культуры Костромской области и Костромская областная организация Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2019-2024 годы»;

2) раздел I «Общие положения» Соглашения изложить в новой редакции:

«1. Общие положения»

1.1. Настоящее соглашение (далее - Соглашение) заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников государственных организаций культуры и образования, находящихся в ведении департамента культуры Костромской области (далее – организации культуры и образования).

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере культуры Костромской области, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников культуры и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Стороны в пределах своих полномочий принимают на себя обязательства, установленные Соглашением о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2019 – 2021 годы, Соглашением о внесении изменений в Соглашение о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций



профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2019 – 2021 годы и продлении срока его действия, от 13 января 2022 года.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

Департамент культуры Костромской области (далее – Департамент культуры) – от имени работодателей;

Общественная организация «Костромская областная организация Общероссийского профессионального союза работников культуры» (далее – Областная организация профсоюза) – от имени работников.

Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций культуры и образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент культуры.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. Данное Соглашение учитывается при заключении территориальных отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований Костромской области.

1.4. В организациях культуры и образования регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями может осуществляться путем заключения коллективных договоров.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

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

1.5. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.6. Члены Профсоюза имеют исключительное право на представительство и защиту своих прав и интересов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений со стороны профсоюзных органов.

1.7. Соглашение обязательно к применению работодателями при заключении коллективных договоров в учреждениях отрасли культуры, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.8. В отрасли на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников и работодателей образуется Отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями сторон Соглашения разногласий (далее – Отраслевая комиссия).

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное

уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.10. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.11. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует по 31 декабря 2024 года.

1.12. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.13. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Департамент доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя, Областная организация профсоюза - до территориальных профсоюзных организаций, а также, до первичных профсоюзных организаций, подведомственных Департаменту.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Департамента и Областной организации профсоюза.»;

3) В разделе 2 «Социально – трудовые отношения.»:

подпункт 2.1.1 пункта 2.1 дополнить абзацами следующего содержания:

«Развивать систему органов социального партнерства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях, и содействовать в заключение коллективных договоров в организациях культуры и образования и территориальных отраслевых соглашений в городах и районах области.

В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового законодательства, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом».

пункт 2.1 дополнить

Дополнить подпунктами 2.1.6., 2.1.7., 2.1.8 следующего содержания:

«2.1.6. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения культуры.

2.1.7. Департамент предоставляет Областной организации Профсоюза по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, размерах средней заработной платы по категориям персонала, об объеме задолженности по выплате заработной платы, а так же проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.1.8. Департамент:

- предоставляет возможность представителям Областной организации Профсоюза принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере культуры, в совещаниях и других мероприятиях, проводимых Департаментом с руководителями (представителями) организаций, по

вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, осуществляемую ими в соответствии с уставными задачами в соответствии со ст.5 п.2 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- рекомендует работодателям безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Работодателям численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.»;

В пункте 2.2.:

подпункт 2.2.4, 2.2.5, 2.2.6 изложить в следующей редакции:

«2.2.4. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.5. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2.6. Работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.»;

Подпункты 2.2.8, 2.2.9., 2.2.10 изложить в следующей редакции:

«2.2.8. Трудовые договоры с работниками могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.2.9. На основании ст.ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ работодатели заключают срочный трудовой договор только с указанием в нем оснований для его заключения.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.2.10. Срочный трудовой договор с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, заключается в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.»;

4) В разделе 3 «Трудовые отношения»:

в абзаце первом пункта 3.2 слова «Костромская областная организация Общероссийского профсоюза работников культуры» заменить словами: «Областная организация профсоюза»

подпункт 3.4.8. пункта 3.4 изложить в следующей редакции:

«3.4.8. За педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории сохраняются в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – сроком на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно ([приложение № 7](#) к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – сроком на один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - сроком на один год;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не более чем на один год.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.»;

5) В разделе 4 «Оплата труда»:

пункт 4.2 изложить в следующей редакции:

«4.2. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий отрасли культура и педагогических профессий отрасли культура:

- принимать исчерпывающие меры по недопущению снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» показателя оплаты труда работников учреждений культуры и образования;

- продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера) базовая часть в структуре заработной платы составляла не менее 50% у работников культуры, а у работников образования не менее 70% фонда оплаты труда организации.

в пункте 4.3:

подпункт 4.3.3 изложить в следующей редакции:

«4.3.3. Проводить совместно мониторинг размера заработной платы работников, соотношение базовой (должностных окладов) и переменной части (стимулирующих и компенсационных выплат) в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами.

Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.»;

подпункт 4.3.4 дополнить абзацем следующего содержания:

«Рекомендовать работодателям в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.»;

б) В разделе 5 «Режим труда и отдыха»:

Подпункты 5.2.3, 5.2.4 изложить в следующей редакции:

«5.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренном ст. 113 Трудового кодекса РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.2.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.»;

подпункт 5.2.10 изложить в следующей редакции:

«По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное

для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.»;

подпункт 5.2.12 изложить в следующей редакции:

«5.2.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников.

Руководители организаций, учреждений культуры включаются в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и имеют права на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.»;

подпункт 5.2.14 изложить в следующей редакции:

«5.2.14. Работникам может быть предоставлен дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, отсутствие у работников в течении года, предшествующего предоставлению такого отпуска, листов временной нетрудоспособности.»;

дополнить подпунктом 5.2.15 следующего содержания:

«5.2.15. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, могут предоставляться дополнительные гарантии и компенсации, в том числе дополнительно оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 (два) календарных дня с сохранением его среднего заработка.

Дополнительно оплачиваемые дни отдыха предоставляются работнику по его письменному заявлению за день прохождения вакцинации и один день после вакцинации.

По соглашению работодателя и работника дополнительно оплачиваемые дни отдыха могут предоставляться в другое время или присоединяться к ежегодному отпуску.»;

б) Раздел 6 «Охрана труда и здоровья» изложить в новой редакции:

«

VI. Условия и охрана труда

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций культуры и образования в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Департамент культуры:

6.1.1. Участвует в распространении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в организациях культуры и образования.

6.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает

государственную отчетность по установленным формам за истекший год для последующего рассмотрения на коллегии Департамента с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.1.3. Информировать Областную организацию Профсоюза в течение первого месяца года о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств организаций культуры и образования на выполнение мероприятий по охране труда.

6.1.4. При формировании областного бюджета на очередной календарный год планирует средства на проведение специальной оценки условий труда, медосмотры, обучение по охране труда, на мероприятия по охране труда, в том числе по обеспечению безопасности в подведомственных организациях согласно поступившим заявкам.

6.1.5. Предусматривает включение технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

6.2. Департамент способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

6.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,25 процентов от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6.2.2. Обеспечивают создание и функционирование систему управления охраной труда в организациях культуры в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.2.3. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.2.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

6.2.5. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.2.6. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.7. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам

выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

6.2.8. Организуют проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

6.2.9. Осуществляют взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений организаций культуры и образования.

Проводят мониторинг состояния зданий и сооружений организаций культуры и образования.

6.2.10. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и надбавки к заработной плате.

6.2.11. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

6.2.12. Предусматривают в коллективных договорах порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

6.2.13. Предусматривают участие внештатных технических инспекторов труда Областной организации Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, и обучающимися в образовательных организациях. Предоставляют в профсоюзные органы информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.3. Областная организация Профсоюза:

6.3.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организует обучение внештатных технических инспекторов труда, профсоюзного актива по охране труда.

6.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывая практическую помощь в реализации этих прав, представляя интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях культуры и образования, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

Организует работу внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений организаций культуры и образования.

6.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

6.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.3.6. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере культуры и образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3.7. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

6.3.8. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

6.4. Стороны совместно:

6.4.1. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

6.4.2. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений организаций культуры и образования.

6.4.3. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях, коллегиях Департамента вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.»;

7) Раздел 7 «Развитие социальной сферы. Льготы и гарантии» дополнить подпунктом 7.4.9. следующего содержания:

«Работодатель оказывает содействие работникам в организации прохождения вакцинации, могут предусматривать в коллективных договорах (с учетом мнения представительного органа работника) меры поддержки работников, прошедших вакцинацию, в том числе предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха, оказание материальной помощи на лечение или дополнительное медицинское обследование.»;

8) В разделе 8 «Создание условий для осуществлении деятельности профсоюзных органов»:

Подпункты 8.3.1., 8.3.2. изложить в новой редакции:

«8.3.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса руководителей (их заместителей), выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения

только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.»;

Подпункты 8.3.4. исключить;

3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу со дня подписания Сторонами, действует до истечения срока действия Соглашения и является его неотъемлемой частью.

4. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон

5. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Департамент доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, в отношении которых он осуществляет функции и полномочия учредителя, Областная организация профсоюза - до территориальных профсоюзных организаций, а также, до первичных профсоюзных организаций.

6. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Департамента и Областной организации профсоюза.

Директор Департамента культуры
Костромской области



М.А.Назина

Председатель Костромской областной
организации Общероссийского профессионального
союза работников культуры



Л.В.Хрунина