

I. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на 2026 – 2029 годы с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности организаций и учреждений, находящихся в ведении отдела культуры администрации муниципального образования Брюховецкий муниципальный район Краснодарского края.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере культуры, искусства и кинематографии, устанавливающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы, положения, которого обязательны для организаций и учреждений, на которые оно распространяется.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники организаций и учреждений культуры, находящихся в ведении отдела культуры (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Брюховецкой районной организации Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее – Профсоюз), работодатели в лице их представителя – отдела культуры (далее – Отдел).

1.3. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений и организаций подведомственных Отделу, состоящих в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации (в том числе не предоставившие отказ присоединиться к Соглашению в порядке, установленном ст. 48 ТК РФ), и служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.4. Соглашение вступает в силу с 1 сентября 2026 года и действует до 31 августа 2029 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 июня 2029 года. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.5. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям учреждений и организаций, находящихся в ведении Отдела и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.6. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников учреждений подведомственных Отделу, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.7. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседании райкома Брюховецкого профсоюза работников культуры и коллегиальных заседаниях Отдела оформлением соответствующих решений.

1.8. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до

организаций и учреждений культуры, первичных организаций Профсоюза в течение месяца с момента его подписания.

1.9. Стороны договорились о том, что:

1.9.1. Коллективные договоры учреждений и организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах организаций и учреждений с учетом особенностей их 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 настоящим Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.9.2. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения Соглашения, внесения в него изменений и дополнений, осуществления контроля за ходом его выполнения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, стороны на равноправной основе формируют Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия), действующую в соответствии с Положением об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение 1-2 к настоящему Соглашению). Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются Комиссией. Решения, принятые Комиссией, являются обязательными для их выполнения сторонами.

1.9.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций, работников организаций и учреждений.

1.9.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия, а также по решению сторон до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.9.5. В период действия Соглашения стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения – забастовок.

1.10. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей.

II. Содействие занятости, повышение квалификации работников

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в отрасли «Культура, искусство и кинематография» повышения престижности профессии работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты;

2.1.2. Содействовать соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации. В рамках своих полномочий и возможностей принимать соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников;

2.1.3. Рекомендовать при заключении коллективного договора в организациях и учреждениях культуры включать условия:

- об оказании материальной помощи за счет средств от приносящей доход деятельности, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата организации (учреждения);

- об увеличении размера оплаты труда работников, предупрежденных о предстоящем высвобождении, если в период предупреждения работников о сокращении численности или штата организации (учреждения) произошло увеличение заработной платы;

- выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливать повышенный размер выходного пособия, за счет организаций и учреждений.

2.1.4. Создавать условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием организации, учреждения.

2.2. Отдел способствует:

2.2.1. Проведению профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификации определяются коллективным договором и локальными актами. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

2.2.2. Аттестации педагогических работников проводятся министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

Проведение аттестации отдельных категорий педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений о результатах профессиональной деятельности педагогического работника.

К отдельным категориям относятся:

1. Лица, имеющие почетные звания в области культуры, искусства,

образования регионального и федерального уровня.

2. Лица, имеющие ученые степени кандидата наук и доктора наук, а также звания доцента и профессора в области культуры, искусства, образования по профилю деятельности.

3. Лица, имеющие государственные награды, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности в отрасли культуры и (или) отрасли образования.

4. Лица, ставшие в аттестационный период победителями Общероссийских конкурсов Министерства культуры Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации, иных конкурсов профессионального мастерства по педагогическим номинациям, учредителями которых являются федеральные органы исполнительной власти Российской Федерации.

5. Лица, подготовившие в аттестационный период победителей призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи.

6. Лица, подготовившие в аттестационный период лауреатов премии администрации Краснодарского края для одаренных учащихся и студентов образовательных организаций культуры и искусства.

2.2.3. Стороны совместно считают возможным прохождение аттестации педагогическими работниками на первую или высшую квалификационную категорию в случаях:

- когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы;

- когда педагог – гражданин Российской Федерации, имеет действующую первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области.

2.2.4. Созданию необходимых условий обеспечения организационно технологического сопровождения аттестации педагогических работников образовательных организаций, сохраняя:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- гарантии по увеличению размера заработной платы за присвоенную квалификационную категорию.

III. Оплата труда

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по

оплате и охране труда с руководителями организаций и учреждений, находящихся в ведении Отдела, руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий.

3.1.2. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края готовить предложения по расширению мер социальной защиты для работников культуры.

3.1.3. В пределах своей компетенции осуществлять мониторинг ситуации по совершенствованию в учреждениях, находящихся в ведении Отдела систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками, в зависимости от результатов и качества их труда, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

3.1.4. Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формировать на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций бюджетного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

3.2. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям

3.2.1. Вносить изменения и дополнения в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, Краснодарского края с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.2. Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, структурных подразделений, повышении качества оказываемых услуг.

3.2.3. При введении «эффективного контракта» заключать в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации должностных обязанностей, условий оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов их труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также мер социальной поддержки.

3.2.4. В дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт») рекомендуется включать условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности: место работы, трудовую функцию, условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок, компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по итогам проведения специальной оценки труда на рабочих местах, иные выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, в том числе с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работника, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), а также иные особые

условия труда работников.

3.2.5. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников учреждений и организаций подведомственных Отделу, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с постановлением Губернатора Краснодарского края по вопросам оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений.

3.2.6. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, премирование устанавливать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.7. Дифференцировать оплату труда основного и вспомогательного персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал, с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40%.

3.2.8. Устанавливать:

- предельный (не менее 1 и не более, чем в 4 раза) уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений;

- должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров, на 10-30% ниже должностных окладов руководителей. Другие условия оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, трудовым договором.

- выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений и организаций подведомственных Отделу устанавливаются с учетом показателей эффективности работы;

- оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливать коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников определяются коллективными договорами, соглашениями локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

3.3. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных Отделу учреждениях и организациях заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат,

предусмотренных законодательством Российской Федерации.

IV. Режим труда и отдыха.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Режим рабочего времени в организациях и учреждениях культуры определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Продолжительность ежедневной работы творческих работников, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным распоряжением Правительства РФ от 4 июля 2023 г. № 1777-р «Перечень профессий и должностей 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 или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом РФ», может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников в соответствии со ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников подведомственных Отделу учреждений и организаций осуществляется в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 4 июля 2023 г. № 1777-р «Перечень профессий и должностей 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 или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом РФ», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.6. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.7. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли «Культура, искусство и кинематография» устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.8. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска иных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Учреждения и организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

V. Охрана труда

5.1. Отдел обязуется:

5.1.1. Осуществлять контроль и координировать деятельность подведомственных учреждений и организаций по обеспечению охраны труда, вести учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

5.1.2. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение труда работников культуры на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

5.1.3. Предусматривать расходы в пределах финансовых средств учреждения на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, но, не менее сумм, установленных в соответствии с действующим законодательством, проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда.

5.1.4. Предусматривать финансирование организаций (учреждений) на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с Приказом Минтруда № 988н, Минздрава России от 31.12.2020

№ 1420н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

5.1.5. Контролировать санитарно-бытовое и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.2. Стороны обязуются совместно:

- оказывать руководителям (специалистам) учреждений и организаций подведомственных Отделу методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда;
- принимать участие в создании в учреждениях и организациях с численностью более 10 работников комитетов (комиссий) по охране труда;
- принимать участие в проведении проверок условий состояния охраны труда
- предусматривать в учреждениях и организациях, обобщение практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовку совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве;
- принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организациях и учреждениях подведомственных Отделу.
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 227-231), приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», приказами Минздравсоцразвития России от 24 февраля 2005 года № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», от 15 апреля 2005 года № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», постановлением Правительства РФ от 5 июля 2022 г. № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников» и приказом Минздрава России от 28 мая 2001 года № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации»;
- осуществлять контроль и координировать деятельность учреждений и организаций по обеспечению охраны труда, вести учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

5.3. Профсоюз обязуется:

- контролировать организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
- контролировать работу уполномоченных (доверенных) лиц от

профсоюзных организаций по охране труда;

- организовывать проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;

- осуществлять контроль за выполнением организациями и учреждениями культуры требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

VI. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

6.1. Отдел и Профсоюз обязуются:

6.1.1. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

6.1.2. В порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений и организаций культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Работников организаций и учреждений культуры, постоянно проживающих и работающих в сельской местности, обеспечивать льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством.

VII. Защита трудовых и социально-экономических прав молодежи

В целях эффективного участия молодых специалистов и молодых работников в возрасте до 35 лет включительно в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов и молодых работников, обучающейся молодежи в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности,

7.1 Стороны договорились:

7.1.1 Под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. (Федеральный закон от 30 декабря 2020 года N 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»).

7.1.2. В случае перевода из одной организации отрасли в другую статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

7.1.3. Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период

действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати пяти лет) в случае:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.1.4. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5 - 8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.5. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию организации профессионального образования и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается;

7.1.6. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста в течение первых двух лет после трудоустройства.

7.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности Сторон являются:

- проведение работы с молодежью в образовательных учреждениях в целях закрепления молодых специалистов в организациях отрасли, расположенных на территории Краснодарского края;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.3. Стороны рекомендуют

7.3.1. При заключении коллективных договоров в учреждениях отрасли предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы с учётом требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- проведению за счет средств работодателя плановой подготовки и повышения квалификации работников из числа специалистов в возрасте до 35 лет;
- предоставлению молодому специалисту гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами организации отрасли.
- создание условий для профессиональной адаптации молодого специалиста в организации;
- планирование деловой карьеры молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств;
- обеспечение индивидуального подхода в работе с молодым специалистом, направленного на наиболее полное использование и развитие его творческого, инновационного потенциала.

7.3.2. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков организуется наставничество, и на основании письменного приказа работодателя в соответствии с Положением о наставничестве в учреждении с учётом требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, молодой специалист закрепляется за специалистом-наставником.

7.3.2. При выборе специалиста-наставника учитывается мнение молодого специалиста.

7.3.3. При приеме на работу молодого специалиста, рекомендуется заключать трудовой договор с работником, в котором предлагается предусмотреть:

7.3.3.1. предоставление молодому специалисту должности в соответствии с полученной им в образовательной организации специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;

7.3.3.2. установление молодому специалисту, проявляющему профессиональную компетентность, ответственность, стремление к саморазвитию, доплаты к ставке заработной платы (окладу, должностному окладу) до прохождения им аттестации на присвоение квалификационной категории, но не более чем на 3 года, с тем, чтобы размер заработной платы молодого специалиста составлял не менее 80 процентов от средней заработной платы работника по соответствующей (аналогичной) должности;

7.3.4. Молодым специалистам при трудоустройстве за счет средств учреждения отрасли могут производятся выплаты и компенсации, предусмотренные коллективным договором и локальными актами учреждений.

7.4. Брюховецкий профсоюз обязуется:

7.4.1. Выделять средства из профбюджета Брюховецкого Профсоюза на реализацию молодежной политики в соответствии планом работы и сметой.

7.4.2. Оказывать молодым специалистам необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

7.4.3. Участвовать в реализации программы развития студенческого самоуправления на базе первичной профсоюзной организации государственных образовательных учреждений.

7.5. Стороны договорились:

7.5.1. Оказывать содействие в работе Молодежного совета Брюховецкого профсоюза работников культуры.

7.5.2. Обобщать и распространять опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов к активному участию в производственной и общественной и деятельности учреждения.

7.5.3. Поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

7.5.4. Пропагандировать образ жизни, способствующий физическому, духовно-нравственному оздоровлению работающей молодежи и студентов. Формировать привлекательный образ здорового человека.

VIII. В сфере молодежной политики, поддержки многодетности, материнства и детства

Стороны совместно:

8.1. Способствуют улучшению положения женщин и молодежи на рынке труда Краснодарского края. Содействуют совершенствованию системы профессиональной ориентации обучающихся в общеобразовательных организациях. Проводят согласованную политику по вопросам социально-трудовой адаптации молодежи.

8.2. Разрабатывают и реализуют систему мер поддержки, защиты прав и интересов молодых граждан, женщин, детей.

8.3. Заключают соглашения, коллективные договоры, в которых формируют раздел по молодежной политике, поддержке молодых семей и работников с детьми, предусматривая финансирование социально-демографических программ и программ работы с молодежью.

Для подготовки проектов соглашений, коллективных договоров, корпоративных социальных программ руководствуются Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями (утверждены решением от 29 ноября 2024 г. № 9пр) и национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ 72119-2025 «Меры поддержки «Корпоративный демографический стандарт» (утвержден приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 июня 2025 г. № 546-ст).

Работодатели:

8.4. Обеспечивают включение в коллективные договоры с учетом финансовых возможностей организации мероприятий, направленных на:

поддержку молодых специалистов, стимулирование их к труду; разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых

работников;

создание для работников возможности комфортного совмещения трудовых и семейных обязанностей;

поддержку работников в связи с рождением детей;

популяризацию и поддержку многодетности;

создание условий для повышения мотивации к ведению здорового образа жизни;

предоставление дополнительных мер социальной поддержки семейным работникам.

8.5. Заключают договоры о сотрудничестве с образовательными учреждениями и организациями на подготовку молодых рабочих и специалистов, а также договоры о развитии материально-технической базы образовательных учреждений и организаций, практической подготовке обучающихся и стажировок.

Реализуют с учетом финансовых возможностей организации программы повышения квалификации, обучения и переобучения беременных или планирующих беременность работниц, работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, а также многодетных работников, направленных на смену профессиональной траектории.

8.6. Предусматривают в коллективных договорах или локальных нормативных актах организации гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации для выпускников профессиональных образовательных организаций или вузов в первые два года работы после окончания обучения.

8.7. Проводят Дни единых действий против ВИЧ-инфекции на производстве с работающей молодежью.

Предусматривают с учетом финансовых возможностей организации в коллективных договорах меры по:

профессиональному росту работающих женщин, а также профессиональному обучению и переобучению женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, в том числе связанные с рождением и уходом за ребенком;

социальной защите женщин (отцов, воспитывающих без матери несовершеннолетних детей, а также опекунов, попечителей несовершеннолетних детей), беременных женщин в сфере предоставления безопасных условий труда, по снижению норм выработки (обслуживания) или переводу на другую работу, исключению воздействия неблагоприятных факторов производства, применению гибких графиков работы, дистанционного (удаленного) режима работы, сокращению рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы, предоставлению ежегодного отпуска в удобное для них время, недопущению увольнения по сокращению численности или штата, предоставлению льготных путевок в загородные детские оздоровительные лагеря;

предоставлению дополнительных мер поддержки лицам с семейными обязанностями (предоставление дополнительных оплачиваемых дней в связи с рождением ребенка, в «День знаний» для родителей первоклассников, в «День последнего звонка» для родителей выпускников общеобразовательных организаций, оказание материальной помощи и др.).

Профсоюзы:

8.8. Создают молодежные комиссии и советы молодых специалистов.

8.9. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях с учетом финансово-экономического положения организации дополнительные гарантии для молодых работников, работников с семейными обязанностями, многодетных семей.

8.10. Проводят обучение профсоюзного актива молодежи по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам.

8.11. Обеспечивают организационно-методическую, образовательную и иную поддержку в осуществлении деятельности молодежным профсоюзным организациям.

8.12. Принимают меры по формированию кадрового резерва из числа молодых профсоюзных активистов.

8.13. Вырабатывают и реализуют меры поощрения молодежи, работников с детьми, многодетных родителей из числа членов профсоюзов, добившихся высоких показателей в труде и учебе.

IX. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

9.1. Отдел обязуется:

9.1.1. Соблюдать права Профсоюза, всемерно содействовать его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.1.2. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих работников отрасли помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

9.1.3. Перечень объектов и размеры отчислений Профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организациях определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края, коллективным договором.

9.1.4. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

9.1.5. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.1.6. Гарантировать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на

счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Руководители организаций и учреждений не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

9.1.7. Признать работу председателей профсоюзных организаций и членов выборных органов значимой для деятельности организаций и учреждений и принимать во внимание при поощрении работников.

9.2. Профсоюз обязуется:

9.2.1. 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, иным работникам в соответствии с коллективным договором.

9.2.2. Содействовать обеспечению работников организаций (учреждений) культуры путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей.

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

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. В коллективных договорах учреждений и организаций культуры могут устанавливаться дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы профсоюза работников, не освобождённых от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных законодательством Российской Федерации;

9.3.2. Участвовать в выдвижении коллективов и отдельных работников членов Профсоюза организаций культуры, искусства, кинематографии за успешное решение экономических и социальных задач отрасли и заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников для награждения ведомственными наградами.

9.3.3. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах отрасли, используя, в том числе, средства Профсоюза;

9.3.4. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах выделение материальной помощи за счет собственных средств организации (учреждения) и профсоюза семьям погибших или пострадавших на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

9.3.5. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержке работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.

Х. Контроль за выполнением Соглашения. Ответственность сторон.

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 заседаниях Отдела и райкома Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

10.2. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации и Федеральным законом РФ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Краснодарского края от 07.08.2000 N 310-КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае».

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

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

Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.