**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между министерством культуры Архангельской области**

**и Архангельской областной организацией**

**Российского профсоюза работников культуры**

**на 2016-2018 годы**

**1. Общие положения**

1.1. Министерство культуры Архангельской области (далее – Министерство), являющееся исполнительным органом государственной власти Архангельской области и уполномоченное на заключение Соглашения, и Общественная организация - Архангельская областная организация Российского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз) заключили настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных учреждений культуры и образовательных организаций, подведомственных министерству культуры Архангельской области (далее - Учреждения).

 Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в сфере культуры на уровне Архангельской области, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников учреждений.

 Настоящее Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, федеральных и областных законах и иных нормативных правовых актах.

 1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- работники Учреждений в лице их полномочного представителя – Архангельской областной организации Российского профсоюза работников культуры;

- работодатели - Учреждения в лице их полномочного представителя – министерства культуры Архангельской области.

1.3. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников Учреждений, состоящих с ними 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 (далее соответственно - работодатели и работники), и служит основой при заключении территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в Учреждениях, а также при заключении трудовых договоров с работниками Учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также может использоваться как примерное при подготовке соглашений в муниципальных образованиях Архангельской области.

Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников при заключении коллективных договоров.

Соглашение не ограничивает права работодателей в расширении и увеличении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

В коллективном договоре с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.5. В учреждениях, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета их профсоюзных организаций денежные средства из заработной платы указанных работников в размере и в порядке, определенном коллективным договором.

1.6. Стороны согласились в том, что:

1.6.1. Профсоюз, первичные, районный, городские профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей работников Учреждений при разработке и заключении коллективных договоров, разрешении споров по вопросам оплаты труда (размеров тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок), занятости и найма, увольнения, соблюдения норм труда, условий охраны труда, режимов труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.6.2. Непосредственно в Учреждениях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется, в том числе, путем заключения коллективных договоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

1.6.3. 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 действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Внесенные сторонами изменения и дополнения оформляются в виде дополнительных соглашений к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Сторон.

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

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, а также за непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6.5. В случае принятия исполнительными органами государственной власти Архангельской области решений, улучшающих положение работников Учреждений по сравнению с настоящим Соглашением, применяются решения, улучшающие положение работников.

1.6.6. Министерство берет обязательство во время срока действия данного Соглашения информировать Профсоюз о реорганизации и ликвидации Учреждений, назначении руководителей Учреждений.

1.6.7. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти Архангельской области, осуществляющим функции в сфере труда, содействия занятости населения, социальной защиты населения и социального обслуживания граждан, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних граждан.

Стороны один раз в три года выступают с отчетом об итогах реализации настоящего соглашения на Пленуме Архангельской областной организации Российского профсоюза работников культуры.

 1.6.8. Стороны доводят текст Соглашения и дополнительных соглашений к нему до работодателей и первичных профсоюзных организаций в течение одного месяца со дня его подписания.

1.6.9. Соглашение вступает в силу с момента его подписания или с даты указанной в Соглашении и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трёх лет.

1. **Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения**

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов стороны обязуются:

2.1.1. Содействовать соблюдению в Учреждениях трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников Учреждений в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.1.3. Содействовать защите интересов Учреждений в органах законодательной, исполнительной и судебной власти по вопросам их деятельности.

2.1.4.Проводить разъяснительную работу по вопросам совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками в части заключения «эффективного контракта».

2.2. Стороны считают необходимым обеспечить в предстоящий период дальнейшее развитие социального партнерства между Профсоюзом и Министерством, первичными профсоюзными организациями и работодателями – Учреждениями. С этой целью стороны обязуются:

2.2.1. Проводить постоянные взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в отрасли на уровне Архангельской области, государственных программ в сфере культуры, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждений, совершенствования ведомственной нормативно-правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.2.2. Оказывать содействие в организации обучения работников Учреждений по вопросам трудового законодательства.

2.2.3. В согласованном сторонами порядке проводить «круглые столы», семинары – совещания и другие мероприятия по выработке рекомендаций по решению актуальных проблем совместной деятельности.

2.2.4. Способствовать установлению либо изменять условия труда в Учреждениях в соответствии с законодательством и с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации согласно Приложению к настоящему Соглашению.

Работодатель и первичная профсоюзная организация оперативно обеспечивают друг друга информацией по вопросам разработки и принятия локальных правовых актов, указанных в Приложении.

2.2.5. При подготовке нормативных правовых актов Архангельской области, касающихся работников сферы культуры, Министерство представляет данные проекты в Профсоюз для учета мнения Профсоюза.

При формировании рабочих групп по подготовке вышеуказанных нормативных правовых актов включает в их состав представителей Профсоюза.

Работодатели при принятии локальных нормативных актов, указанных в Приложении к настоящему соглашению, представляют данные проекты в выборный орган первичной профсоюзной организации для учета их мнения.

2.2.6. При проведении конкурсов на замещение вакантных должностей руководителей Учреждений, в состав конкурсной комиссии включать председателя Профсоюза в качестве члена комиссии с правом совещательного голоса.

2.2.7. С целью обеспечения реализации Соглашения в отдельных случаях совместно формировать предложения в адрес законодательных и исполнительных органов государственной власти Архангельской области, добиваться их выполнения.

2.2.8. Содействовать развитию социального партнерства на уровне Учреждений, оказывать им содействие в подготовке и заключении коллективных договоров.

Совместно осуществлять анализ и обобщение опыта заключенных коллективных договоров, проблем ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров.

2.2.9.Урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.10. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по настоящему Соглашению Стороны или виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1. **Трудовые отношения**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того,

что:

3.1.1. Трудовые договоры со всеми работниками Учреждений заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

Трудовой договор с творческими работниками, включенными в 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 года № 252, заключается с учетом особенностей, предусмотренных для данных работников Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами в сфере труда.

3.1.2. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.3. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом Учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой деятельности работника.

3.1.4. Контроль за соблюдением трудового законодательства в Учреждениях осуществляется Министерством и Профсоюзом, а также выборными органами первичных профсоюзных организаций, правовой инспекцией труда Федерации профсоюзов Архангельской области. С этой целью Министерством и Профсоюзом проводятся совместные проверки соблюдения трудового законодательства с последующим обсуждением и принятием решений, осуществляется регулярный обмен информацией о результатах осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в учреждениях.

**4. Содействие занятости**

4.1. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников Учреждений.

4.2.Работодатели с участием соответствующих первичных профсоюзных организаций осуществляют работу по прогнозированию высвобождения работников.

Критерием массового высвобождения считается сокращение численности или штата работников Учреждений одновременно в течение 30 календарных дней на 20 процентов от списочной численности работающих в учреждении на момент принятия локального правового акта о сокращении численности или штата работников.

4.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе, реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

Преимущественное право оставления на работе закрепляется также за работниками, не имеющими не снятых дисциплинарных взысканий, награжденными государственными и (или) ведомственными наградами, за работниками, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось 2 года и менее.

В случае массового высвобождения работников в соответствии с пунктом 4.2. настоящего Соглашения:

- своевременно, не менее чем за три месяца до предполагаемой даты высвобождения, представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках осуществления мероприятий по высвобождению, численности и категориях работников, которых оно касается, в органы службы занятости и соответствующему выборному органу первичной профсоюзной организации;

- предупреждает каждого работника в письменном виде под подпись о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца.

4.4.В случае увольнения из Учреждения в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, высвобождающимся работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников по письменному заявлению может предоставляться время в течение рабочего времени для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы, количество и периоды времени устанавливается коллективным договором. Представление времени для самостоятельного поиска работы в течение рабочего времени осуществляется в соответствии с заключаемым дополнительным соглашением.

4.6. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией Учреждения, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка. За ними также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев (с зачетом выходного пособия).

 В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанными работниками в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работники обратились в этот орган и не были им трудоустроены.

4.7.Стороны Соглашения рекомендуют работодателям с учетом финансовых возможностей (за счет средств от приносящей доход деятельности) предусматривать дополнительные выплаты:

- материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- единовременного пособия в случае высвобождения работника за два года и менее двух лет до даты наступления пенсионного возраста.

В случае принятия решения об осуществлении дополнительных выплат, предусмотренных настоящим пунктом, размеры материальной помощи, единовременного пособия при увольнении, а также порядок их выплаты рекомендуется закрепить в коллективном договоре.

4.8. При появлении новых рабочих мест для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых Учреждением услуг, работодатель может привлекать на условиях срочного трудового договора работников, ранее высвобожденных из Учреждений в связи с сокращением численности и штата работников. При этом если заявления о приеме на работу поступили одновременно от нескольких граждан, преимущественным правом приема на работу обладает гражданин, ранее замещавший должность в Учреждении и высвобожденный из Учреждения в связи с сокращением численности или штата работников в течении последних 12 месяцев.

1. **Оплата труда и нормы труда**
	1. Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются и изменяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, в том числе, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
	2. Оплата труда работников в Учреждениях осуществляется работодателями на основе Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере культуры, Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденных постановлениями Правительства Архангельской области (далее – Примерные положения) и в соответствии с Положениями об оплате труда, утвержденными в Учреждениях и принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», профессиональный стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, ежегодных рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Архангельской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов.

5.4. Положения об оплате труда работников, разрабатываемые в Учреждениях, должны предусматривать конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы по должностям работников данного учреждения, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и не могут содержать минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых Примерными положениями.

5.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основании положений об оплате труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, необходимости дифференциации заработной платы работников.

5.6.Система оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладу, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за выполнение трудовых обязанностей в соответствии с Положением об оплате в Учреждении, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.7 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе утвержденных в установленном порядке показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждений, измеряемых качественными и количественными показателями.

В целях определения количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, в Учреждениях создаются комиссий с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном локальным нормативным актом либо коллективным договором в размере от 5 процентов оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Ранее установленные условия повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

5.9. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объёма дополнительной работы.

5.10. Заработная плата работникам выплачивается не реже двух раз в месяц, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором и (или) трудовым договором.

5.11. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях заработной платы и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.12. Оплата времени вынужденного простоя по вине работодателя в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации производится в размере не менее двух третей средней заработной платы работника или в более высоком размере, если это предусмотрено в коллективном договоре. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие 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, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.13. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.14. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, а также в случае невыплаты или задержки в выплате заработной платы, работникам может выплачиваться компенсация за все дни забастовки, размер которой может быть определен коллективным договором или соглашениями, достигнутыми в ходе забастовки.

5.15. В период нахождения работника Учреждения в служебной командировке в пределах территории Российской Федерации работодатель осуществляет оплату труда в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

Работодатель имеет право устанавливать дополнительные выплаты работникам, направляемым в служебные командировки, в целях возмещения их расходов в связи с нахождением в командировке, предусмотрев размер и порядок выплаты в коллективном договоре, принятом в установленном законом порядке либо локальном акте работодателя, принятом с учетом мнения представительного органа работников, но не более 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

5.16. В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней работники Учреждений в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За каждый день задержки заработной платы работникам выплачивается денежная компенсация в размере, определенном коллективным договором, но не ниже размера, установленного статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.17. При разработке и утверждении в Учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

6. **Режим труда и отдыха**

6.1.Режим рабочего времени в учреждениях определяется правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы работников Учреждений, время начала и окончания работы, время перерывов на работе, чередование рабочих и нерабочих дней, особые виды режима рабочего времени (работа с ненормированным рабочим днем, работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа, работа с разделением рабочего дня на части) устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность ежедневной работы на должностях творческих работников Учреждений в соответствии с перечнем профессий и должностей творческих работников, установленным постановлением Правительства Российской Федерации может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

6.2.1. в соответствии с законодательством Российской Федерации для работников устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

Для отдельных категорий работников, в том числе для педагогических работников государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству, продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом особенности труда, предусмотренных статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.2. для женщин, работающих в Учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36 - часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации. Данное положение фиксируется в коллективном договоре и (или) трудовом договоре.

6.2.3. Работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.3, 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается продолжительность рабочей недели не более 36 часов с продолжительностью ежедневной работы (смены) не более 12 часов.

6.2.4. Сверхурочные работы проводятся в порядке и только в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об оплате труда Учреждения.

6.2.5.Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников Учреждений в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Привлечение других работников Учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

6.2.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере. День отдыха оплате не подлежит.

6.2.7. За работу в ночное время работникам производится доплата за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый размер доплаты - от 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

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

6.2.9. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников устанавливается не менее 28 календарных дней.

Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам осуществляется, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;

- в иных случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2.10. Работникам, условия труда которых на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.2 – 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней.

6.2.11. Работникам Учреждений с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней. Конкретный перечень работников, имеющих право на данный дополнительный оплачиваемый отпуск, количество дней отпуска определяются коллективным договором, локальным актом работодателя.

 6.2.12. При наличии финансовых средств в Учреждении могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с условиями, определёнными коллективным договором.

6.2.13. Часть дополнительного отпуска с письменного согласия работника, может быть заменена денежной компенсацией, в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных коллективным договором организации.

**7.** **Охрана труда**

7.1. Министерство:

7.1.1. осуществляет контроль и координирует деятельность Учреждений по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

7.2. Работодатель:

7.2.1. в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой сфере, или возлагает соответствующие обязанности на работника Учреждения, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой сфере;

7.2.2. осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг;

7.2.3. систематически проводит обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знаний требований охраны труда; не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

7.2.4. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

7.2.5. принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве.

7.2.6. информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсационных выплатах за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, средствах индивидуальной защиты путем ознакомления работников под расписку с материалами по результатам специальной оценки условий труда.

7.2.7. исходя из производственной необходимости и при наличии финансовых возможностей, а именно средств от приносящей доход деятельности, содействует осуществлению дополнительного страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников, подверженных повышенному риску возникновения профзаболеваний и несчастных случаев.

7.2.8. включает в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителя первичной профсоюзной организации, а также профсоюзного уполномоченного по охране труда. При подготовке локальных нормативных актов по вопросу специальной оценки условий труда учитывает мнение первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.9. создает необходимые условия для работы председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченного лица Профсоюза по охране труда, в том числе:

- обеспечивает правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения;

- освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка

 на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;

- освобождает на время их обучения от основной работы с сохранением заработной платы.

7.2.10. организует обучение по охране труда уполномоченного лица по охране труда первичной профсоюзной организации в целях организации работы по соблюдению требований охраны труда с сохранением их среднего заработка.

7.2.11. проводит обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические и внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3.Профсоюз:

-осуществляет контроль за выполнением Учреждениями требований нормативных правовых актов по охране труда, соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;

-участвует в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками;

-участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда;

- принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов по охране труда;

- способствует формированию и организации деятельности комиссий (уполномоченных) по охране труда;

- организует консультации по действующему законодательству об охране труда, по вопросам осуществления общественного контроля за охраной труда, возмещением вреда, причиненного работникам в результате несчастного случая, профессионального заболевания при исполнении ими своих трудовых обязанностей;

7.4. Выборные органы первичной профсоюзной организации совместно с представителями работодателя осуществляют:

-разработку и согласование локальных нормативных актов по охране труда;

-организацию деятельности совместных комиссий по охране труда.

**8. Социальные гарантии и компенсации**

8.1. Министерство и Профсоюз обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения.

8.2. Работодатели могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре (соглашении), в пределах имеющихся средств от приносящей доход деятельности, устанавливать следующие дополнительные социальные гарантии, льготы и компенсации (за исключением случаев, когда Примерными положениями, Положениями об оплате труда Учреждений данные виды выплат установлены в качестве обязательных):

8.2.1. Выплату материальной помощи работникам, проработавшим в организациях (учреждениях) сферы культуры не менее 15 лет, в связи с юбилейными датами со дня рождения работника, а именно 50, 60, 70 лет и далее каждые 5 лет.

8.2.2. Выплату материальной помощи работнику в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения (родителям, супругам, детям, братьям, сестрам) в связи с его смертью.

8.2.3. Предоставление работнику кратковременного оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) по его письменному заявлению.

Конкретная продолжительность отпуска, а также другие случаи и условия его предоставления (с оплатой или без оплаты) определяются в коллективном договоре.

8.2.4. Предоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.

8.2.5. Выплату работникам - молодым специалистам в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада) работника:

окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, в том числе, работникам - молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

В случае принятия Работодателем решения о предоставлении указанной выплаты работникам, работодателю рекомендуется применять следующий порядок начисления выплаты молодым специалистам:

Выплата начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового трудового договора на период до достижения суммарно трех лет.

8.3. Вправе устанавливать иные дополнительные гарантии, льготы и компенсации в соответствии с действующим законодательством с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей Учреждения.

8.4. При наличии средств от приносящей доход деятельности Работодатели могут выплачивать единовременное выходное пособие в размере не менее одного должностного оклада впервые уходящим на пенсию работникам Учреждения, проработавшим в сфере культуры Архангельской области не менее 15 лет.

8.5. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

8.6. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

8.7. Работники Учреждений имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа в соответствии с действующими на дату наступления указанного права нормативными правовыми актами.

8.8. Работник Учреждения имеет право на оплату за счет средств работодателя один раз в три года стоимости проезда к месту лечения (консультаций) и обратно при наличии медицинского заключения государственного учреждения здравоохранения о наличии онкологического заболевания.

Оплата стоимости проезда в этом случае осуществляется до границы территории Российской Федерации.

Размер компенсации на оплату стоимости проезда и порядок компенсации стоимости проезда в этом случае определяется локальным правовым актом Учреждения, в обязательном порядке согласованным с министерством.

8.9. Педагогическим работникам государственных образовательных организаций, подведомственных министерству, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, при выходе из указанного отпуска, оплата труда в период подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, производится с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более одного года после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника государственной образовательной организации, подведомственной министерству, перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

Коллективными договорами могут быть предусмотрены иные случаи продления срока действия квалификационных категорий педагогическим работникам государственных образовательных организаций, подведомственных министерству.

8.10. Результаты аттестации педагогических работников государственных образовательных организаций, подведомственных министерству, в соответствии замещаемой должностью учитываются при работе в других государственных образовательных организациях, подведомственной министерству.

8.11. По решению (инициативе) аттестационной комиссии рассмотрение комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, и принятие решений о соответствии педагогических работников заявленной квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, осуществляется с учетом указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем государственной образовательной организации, подведомственной министерству, и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.12. При направлении работодателем работников Учреждений для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.13. Работникам Учреждений, в том числе вышедшим на пенсию, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) предоставляются меры социальной поддержки в соответствии действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области.

1. **Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза**

9.1. В целях развития социального партнерства в сфере культуры стороны признали необходимым:

- соблюдение работодателями и их полномочными представителями прав и гарантий Профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- заключение коллективных договоров в учреждениях;

- осуществление систематического анализа и обобщения опыта заключенных коллективных договоров;

- предоставление Профсоюзу информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза;

- заблаговременное представление Профсоюзу информации о вносимых в органы государственной власти Архангельской области проектах нормативных правовых актов;

- способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего Соглашения для решения конфликтов во внесудебном порядке;

9.2. Стороны договорились, что работодатели и их представители обязаны:

9.2.1. соблюдать в рамках действующего законодательства и настоящего Соглашения права и гарантии Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, содействовать их деятельности;

9.2.2. своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных органов первичной профсоюзной организации, представления правовой инспекции труда Федерации профсоюзов Архангельской области и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

9.2.3. способствовать обеспечению участия представителей выборных органов первичной профсоюзной организации в работе конференций (совещаний, собраний) работников культуры, руководителей Учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, аттестационных комиссиях;

9.2.4. безвозмездно предоставлять в пользование выборным профсоюзным органам необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний (конференций) работников, а также, при наличии возможности, транспортные средства на безвозмездной основе; предоставлять возможность для размещения информации выборного профсоюзного органа в доступном для работников месте;

9.2.5. не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов Учреждений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации, настоящим соглашением и коллективными договорами прав.

9.3.Стороны принимают меры по недопущению вмешательства работодателей в практическую деятельность Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление профсоюзными органами своих уставных задач (ст. 5 Закона РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).

 9.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы:

 9.4.1. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.4.2. Члены выборных коллегиальных профсоюзных органов освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (не более двух рабочих дней без учета времени нахождения в пути к месту обучения и обратно).

9.4.3.Дополнительные условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях могут определяться коллективным договором.

9.4.4. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении всех работников.

9.4.5. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации в соответствии со статьей 376 Трудового кодекса Российской Федерации в течение двух лет после окончания выборных полномочий допускается только с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**10. Обязательства Профсоюза**

Профсоюз, его территориальные, первичные организации обязуются:

10.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, территориальных соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, используя, в том числе, средства Профсоюза.

 10.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти, местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантий работников культуры Архангельской области, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

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

 10.4. Содействовать обеспечению работников Учреждений льготными путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, организации летнего отдыха и оздоровлению детей работников Учреждений.

 10.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников Учреждений по вопросам обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

 10.6. Принимать необходимые меры правовой и социальной защиты по предупреждению ухудшения экономического положения работников Учреждений.

 10.7. Анализировать социально-экономическое положение работников Учреждений, взаимодействовать с депутатами Архангельского областного Собрания депутатов в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы в сфере культуры, усиления социальной защищенности работников.

 10.8. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

10.9. Для работников, являющихся членами Профсоюза, Профсоюз:

10.9.1. Оказывает помощь и содействие каждому в получении бесплатной юридической помощи по вопросам трудового права, оплаты и нормирования труда.

10.9.2. Оказывает необходимую юридическую помощь в реализации права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа им отделениями Пенсионного фонда в назначении данной пенсии.

10.9.3. Обеспечивает представление интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях по трудовым спорам.

10.9.4. Проводит бесплатные первичные консультации по вопросам гражданского, семейного, уголовного, земельного, жилищного права.

10.9.5. Сохраняет высвобожденных работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии.

10.9.6. Оказывает работникам Учреждений единовременную материальную помощь:

- в случае тяжелого заболевания, требующего длительного лечения и приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, при условии предоставления работником документов, подтверждающих заболевание, а также документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;

- при возникновении непредвиденных ситуаций, повлекших за собой значительные материальные затраты (пожар, стихийное бедствие, иные чрезвычайные ситуации) на основании документов органов внутренних дел, органов по надзору и контролю в области защиты населения от чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности и других подтверждающих фактические обстоятельства документов, с указанием размера материального ущерба.

10.9.7. Предоставляет дисконтную карту «Профсоюзный плюс».

10.9.8. Предоставляет членам профсоюза скидку на санаторное лечение в медицинских учреждениях находящихся в собственности профсоюзных организаций.

10.9.10.Организует летний отдых и оздоровление детей работников, являющихся членами профсоюза, в детском оздоровительном лагере «Мечтатель» (г. Онега).

**11. Заключительные положения**

11.1. Соглашение заключено сроком на три года, вступает в силу с 01 января 2016 года и действует по 31 декабря 2018 года.

11.2. Профсоюз доводит текст Соглашения до первичных профсоюзных организаций, Министерство - до Учреждений.

11.3. В течение срока Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения 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 действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

11.4. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 декабря 2018 года.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Министерство культуры Архангельской областиАдрес: 163004, г. Архангельск,пр. Троицкий, д. 49ОГРН 1092901011356 ИНН 2901198776 |  | Архангельская областная организация Российского профсоюза работников культурыАдрес: 163000, г. Архангельск, пр. Ломоносова, д. 209, офис 306.ОГРН 1022900002960ИНН 2901033118 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Министр культурыАрхангельской области |  | Председатель Архангельской областной организации Российского профсоюза работников культуры |

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Яничек  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.Н. Томилова  |

Приложение

к отраслевому соглашению между министерством культуры Архангельской области и Архангельской областной организацией Российского профсоюза работников культуры

на 2016 – 2018 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

локальных правовых актов, принимаемых в государственных учреждениях, подведомственных министерству культуры Архангельской области, с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Локальный акт об установлении системы оплаты и стимулирования труда.
3. Локальные нормативные акты о порядке проведения аттестации.
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
5. Локальный акт об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
6. Локальный акт об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников за работу в ночное время.
7. График сменности работы.
8. График отпусков.
9. Форма расчетного листка.
10. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
11. Правила и инструкции по охране труда для работников.
12. Локальный акт о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в связи изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могущих повлечь за собой массовое увольнение работников.
13. Локальный акт об увольнении работников, являющихся членами профсоюза по основаниям сокращения численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (в состав аттестационной комиссии включается член профсоюза).
14. Локальный нормативный акт, устанавливающий разделение рабочего дня на части.
15. Локальный акт о привлечении работников к сверхурочным работам по основаниям, предусмотренным абзацем десятым статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.
16. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_