

АДМИНИСТРАЦИЯ КЛИНЦОВСКОГО РАЙОНА

**Соглашение между администрацией Клинцовского района,
отделом культуры, спорта и молодежной политики
администрации Клинцовского района,
районной профсоюзной организацией работников культуры
Клинцовского района
на 2023-2025 годы**

(утверждено на заседании постоянной трехсторонней комиссии
по заключению и контролю выполнения Соглашения в сфере культуры
от 04 августа 2023 года протокол № 3)

Прошло уведомительную регистрацию в органе по труду
администрации Клинцовского района

Регистрационный № 12 от 14.08.2023

Врио главы администрации
Клинцовского района

М.П.



В.М. Феськов

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией Клинцовского района, Отделом культуры спорта и молодёжной политики администрации Клинцовского района, районной профсоюзной организацией работников культуры Клинцовского района, на 2023-2025 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Договаривающиеся стороны (далее - Стороны): администрация Клинцовского района в лице главы администрации Савченко Виктора Ивановича (в дальнейшем АДМИНИСТРАЦИЯ), с одной стороны, Отделом культуры, спорта и молодёжной политики администрации Клинцовского района в лице начальника отдела Гончаровой Аллы Алексеевны (далее – РАБОТОДАТЕЛЬ), с другой стороны и районная организация профсоюза работников культуры Клинцовского района в лице ее председателя Поплевкиной Натальи Николаевны, (далее - ПРОФСОЮЗ), с третьей стороны, стремясь к развитию социального партнерства, подтверждая свои намерения содействовать культурному развитию района, заключили настоящее Соглашение с целью создания необходимых условий для обеспечения жизнедеятельности муниципальных учреждений культуры, социальной и правовой защиты их работников.

1.2 Стороны признают необходимым заключение коллективных договоров в учреждениях культуры. При этом настоящее Соглашение рассматривается сторонами как основа при разработке и заключении колдоговоров. Обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников культуры. Стороны, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства регионального и отраслевого Соглашений.

1.3. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет до заключения нового. По истечении срока Соглашения оно может быть продлено еще на 3 года, если ни одна из сторон не потребовала его прекращения.

1.4. В течение срока действия Соглашения в него могут вноситься по взаимной договоренности сторон дополнения и изменения. При этом каждая из сторон имеет право выступать с предложением о внесении поправок в настоящее соглашение.

1.5. Соглашение распространяется на всех работников, принятых на условиях найма в учреждения культуры района.

1.6. Глава администрации Клинцовского муниципального района берёт на себя функции по обеспечению взаимодействия сторон на основе социального партнерства, а также обеспечению соблюдения законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

1.7 Стороны несут ответственность за выполнение взятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. АДМИНИСТРАЦИЯ и РАБОТОДАТЕЛЬ обязуются:

- обеспечить стабильную деятельность муниципальных учреждений культуры, в пределах своей компетенции соблюдать законодательство о труде, отраслевое законодательство, обеспечивать предоставление социальных льгот и гарантий для работников отрасли, предусмотренных действующим законодательством и иными нормативно-правовыми актами;
- разрабатывать районные и поселенческие программы культурного развития;
- заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, ставить в известность Профсоюз обо всех готовящихся организационных и структурных изменениях в сфере культуры района, запрашивать и учитывать мотивированное мнение Профсоюза и Работодателей по указанным выше изменениям;
- обеспечить финансирование отрасли «культура» в объёме, утверждённом бюджетами муниципального района и поселений, с учётом исполнения его доходной части,
- принимать нормативные акты, решения по вопросам социально-трудовых отношений;
- обеспечивать реализацию норм действующего законодательства в организации деятельности учреждений культуры, в т.ч. в части оформления статуса учреждения.
- проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по охране труда с руководителями учреждений культуры и др. мероприятий.

2.2. Стороны «Соглашения» в пределах своей компетенции осуществляют:

- мониторинг за недопущением снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597) показателя оплаты труда работников учреждений культуры;
- совершенствование системы оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
- укреплению Российской гражданской идентичности на основе духовно – нравственных и культурных ценностей народов РФ;
- подготовки кадров для организаций культуры.

2.3. ПРОФСОЮЗ обязуется:

- принимать участие в разработке районных и поселенческих программ развития культуры;
- содействовать стабильной работе учреждений культуры, соблюдению трудовой дисциплины, требований охраны труда бережному отношению к имуществу учреждений, и решению внутренних проблем путем переговоров и информирования коллективов об экономической деятельности учреждений;
- обеспечивать защиту всех категорий работающих членов профсоюза муниципальных учреждений культуры;
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, занятости, профсоюзах; исполнением Соглашений и коллективных договоров;
- представлять интересы членов профсоюза в индивидуальных и коллективных трудовых спорах.

2.4. АДМИНИСТРАЦИЯ и РАБОТОДАТЕЛЬ обязуются:

- принимать участие в разработке районных и поселенческих программ развития

культуры;

- своевременно и в полном объеме перечислять в бюджет налоговые и неналоговые платежи;
- в целях повышения престижа профессии работника культуры, повышения уровня культурных мероприятий развивать систему материального и морального стимулирования работников, включая вознаграждения, награждения почетными грамотами, представление к государственным наградам и т.д.;
- организовывать подготовку и повышение квалификации кадров;
- соблюдать требования трудового законодательства;
- обеспечивать исполнение норм действующих Соглашений и коллективных договоров;
- добиваться своевременного и полного финансирования учреждений культуры по всем статьям расходов, соблюдения законодательства, обеспечение социальных гарантий и льгот для работников.

3. В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА.

3.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- Осуществлять оплату труда работников учреждений сферы культуры на основе Положения об отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры.

- Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта».

- При введении «эффективного контракта» при согласии работника 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 для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также мер социальной поддержки.

- В тексте трудового договора помимо условий, предусмотренных статьёй 57 Трудового Кодекса Российской Федерации могут быть отражены должностные обязанности работника учреждения.

- обеспечивать соблюдение действующего законодательства, выполнение норм Соглашения и колдоговора в сфере оплаты труда работников учреждений культуры;

- выплачивать заработную плату в сроки, установленные коллективными договорами учреждений, не реже двух раз в месяц;

- сохранять место работы за работниками, участвующими в забастовке из-за не выполнения условий коллективных договоров и данного Соглашения (при условии выполнения работниками установленной законодательством процедуры коллективного трудового спора);

- производить доплату к тарифным ставкам (должностным окладам) работникам при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнения обязанностей временно отсутствующих работников;

- производить надбавки и доплаты к тарифным ставкам (окладам) отдельным работникам в связи с разделением рабочего дня на части, за сложность и напряжённость в работе, за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы;

- при выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивать по работе более высокой квалификации;

- по результатам работы производить премирование работников в порядке установленном коллективными договорами и положением об отраслевой системе оплаты труда;

- оплачивать работу в сверхурочное время в размере, предусмотренном ст. 152 ТК РФ (по желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно).

Все дополнительные выплаты обеспечиваются работодателем в пределах фонда оплаты труда и за счет внебюджетных средств, направляемых на эти цели.

3.2. РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает:

- Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников;
- установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объёма и качества оказания услуг населению в рамках перевода работников на эффективный контракт;
- установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров, на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Другие условия оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, трудовым договором;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, и предусматриваются в трудовом договоре с работником.
- зависимость заработной платы работников от их квалификации, сложности, количества и качества условий выполняемой работы.

3.3. Отраслевая система оплаты труда утверждается соответствующим органом местного самоуправления в установленном порядке.

3.4. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в прямые обязанности работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с вредными условиями труда и т.д.) работникам учреждений культуры производится дополнительная оплата. Размеры доплат компенсационного характера за условия труда не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время – 35 % часовой тарифной ставки.

3.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за выслугу лет в сфере культуры в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

- при стаже от 1 до 5 лет – 10 % от должностного оклада;
- при стаже от 5 до 10 лет – 15 % от должностного оклада;
- при стаже от 10 до 15 лет – 20 % от должностного оклада;
- при стаже свыше 15 лет – 30 % от должностного оклада;

Основным документом для определения стажа работы в сфере культуры, дающим право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности. В стаж работы, дающий право на установление надбавки, включается трудовая деятельность в организациях и предприятиях сферы культуры, определённых статьёй 8 Закона Брянской области от 7 апреля 1999 года №23-З «О культурной деятельности на территории Брянской области».

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, также засчитываются:

время обучения с отрывом от производства в средних специальных, высших учебных заведениях и в аспирантуре, если перед поступлением на учёбу работа в учреждениях культуры и искусства продолжалась не менее 11 месяцев;

время работы как основной, так и работы по совместительству в учреждениях культуры и искусства и их подразделениях;

время, когда работник сферы культуры не по своей вине фактически не работал, но за ним сохранялось место работы и заработная плата;

время отпуска по беременности и родам и время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им 3-летнего возраста, если непосредственно перед этим отпуском работник работал в учреждении культуры и искусства;

время работы в библиотечных коллекторах в должности библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта;

время осуществления преподавательской, административной и методической работы в высших учебных заведениях, готовящих специалистов учреждений культуры и искусства, средних профессиональных учебных заведениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования культуры и искусства;

время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получил пособие по безработице, принимал участие в оплачиваемых общественных работах, если непосредственно перед этим он работал в учреждении культуры и искусства;

время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и трудоустройства в организациях сферы культуры и искусства;

период временной нетрудоспособности;

период времени призыва на военные сборы, привлечение на мероприятия, связанные с подготовкой к военной службе;

время работы в государственных и муниципальных органах исполнительной власти по управлению отраслью культуры.

Периоды работы, включенные в стаж работы, дающие право на установление надбавки за выслугу лет, суммируются.

Право на установление надбавки имеют содержащиеся в штате работники учреждений, кроме временных работников, в том числе принятых на работу по совместительству. Надбавка за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры, выплачивается по основному месту работы.

Установление надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры производится на основании решения комиссии по определению стажа и приказа руководителя учреждения.

Надбавка за выслугу лет работникам выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на установление или изменение этой выплаты (Постановление администрации Клинцовского района № 244 от 07 апреля 2017 г.).

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется Постановлением администрации Клинцовского района № 244 от 07.04.2017 г.

3.7. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со ст.136 ТК РФ, не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы в каждом учреждении устанавливаются коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка или трудового договора не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за которым она начислена. В случае задержки выплаты заработной платы и других сумм, причитающихся работнику, обеспечивается выплата соответствующей компенсации за нарушение установленных сроков выплаты в соответствии со ст.236 ТК РФ. При задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники вправе приостановить работу, известив об этом письменно работодателя, на весь срок до выплаты задерживаемых сумм. Дни приостановки считаются простоем по вине работодателя и выплачиваются в размере не ниже 2/3 средней заработной платы.

3.8. АДМИНИСТРАЦИЯ и РАБОТОДАТЕЛЬ обязуются:

- направлять в установленном порядке средства, обеспечивающие своевременную выплату заработной платы и отпускных, компенсационных выплат работникам учреждений культуры;

- обеспечивать перечисление средств для выплаты заработной платы работникам

учреждений культуры каждые полмесяца;

- обеспечивать повышение размера заработной платы работникам учреждений культуры в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области;

- принимать меры по повышению уровня оплаты труда работников учреждений культуры, установлению дополнительных выплат и компенсаций, сохранению действующих дополнительных выплат;

- принимать меры, направленные на погашение и недопущение задолженности по заработной плате в организациях, расположенных на территории района;

- гарантировать, что доходы от предпринимательской деятельности учреждений культуры остаются в распоряжении самих учреждений; содействовать работодателям в выдаче внепланового аванса по заявлениям работников в следующих случаях:

- а) смерть близкого родственника;
- б) пожар, кража имущества; другие форс-мажорные обстоятельства;
- в) серьезное лечение работника или члена его семьи (супруг, супруга, дети).

3.9. В соответствии со статьей 349.5 Трудового Кодекса Российской Федерации информация о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размещается на официальном сайте администрации Клинцовского района в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» не позднее 15 мая текущего года за предыдущий год.

3.10. ПРОФСОЮЗ обязуется:

- осуществлять общественный контроль за целевым использованием средств, предназначенных на оплату труда, обеспечением своевременной выплаты заработной платы и ликвидации задолженности по ней;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательных и других нормативных актов по оплате труда.

4.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

4.1. АДМИНИСТРАЦИЯ и РАБОТОДАТЕЛЬ обязуются:

- не допускать случаев необоснованного закрытия муниципальных учреждений культуры, их излишней коммерциализации, необоснованного сокращения рабочих мест в них, ухудшения материального положения работников, перепрофилирования и использования не по назначению имущества учреждений культуры, сохранить возможность заниматься творчеством детям и взрослому населению района;

- в целях обеспечения занятости работников способствовать организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников непосредственно в учреждениях культуры или в соответствующих образовательных учреждениях;

4.2. АДМИНИСТРАЦИЯ и РАБОТОДАТЕЛЬ обязуются:

- обеспечивать соблюдение действующего законодательства в вопросах регулирования трудовых отношений, условия трудовых договоров с работниками не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством;

- принимать меры по сохранению имеющихся и созданию новых рабочих мест, предотвращению массовых увольнений;

- предусматривать возможность включения в коллективные договоры мероприятий по переподготовке (обучению) новым профессиям высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, предоставление им других льгот и компенсаций, сверх установленных законодательством; раздел колдоговора по обеспечению занятости согласовывают с органами службы занятости;

- при принятии решений о единовременном массовом высвобождении, о сокращении численности и штата руководствуются действующим законодательством;

- своевременно направляют в профсоюз информацию о возможных мероприятиях, связанных с сокращением численности и штата, высвобождением работников в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений культуры, о возможных увольнениях работников, числе и категориях увольняемых работников, о сроках, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия;

- в случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, проводить их в первую очередь за счет: приостановки приема новых работников, ограничения сверхурочных, увольнение лиц работающих по совместительству;

- работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставлять в течение 2-месячного предупредительного срока не менее 4-х часов рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка;

- гарантировать, что высвобождаемые в связи с сокращением штатов (численности) работники пользуются гарантиями, предусмотренными статьями 178,180,318 ТК РФ.

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ТК РФ, лицам предпенсионного возраста (не менее чем за 2 года до пенсии), а также проработавшим на предприятии более 10 лет.

4.3 ПРОФСОЮЗ обязуется:

- совместно с работодателями разрабатывать меры по обеспечению занятости работников, предоставлению льгот и компенсаций, сверх установленных законодательством, работникам, попадающим под сокращение, и добиваться их включения в коллективные договоры;

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о занятости, по вопросам найма и увольнения, предоставления льгот и гарантий при высвобождении работников.

5. В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.

5.1. АДМИНИСТРАЦИЯ и РАБОТОДАТЕЛЬ - по ходатайству руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры и профсоюза способствуют в оказании материальной помощи остро нуждающимся работникам культуры.

- гарантируют предоставление работникам культуры мер социальной поддержки, предусмотренных действующим законодательством и коллективными договорами учреждений.

5.2. АДМИНИСТРАЦИЯ и РАБОТОДАТЕЛЬ обязуются:

- сохранять 36-часовую рабочую неделю для женщин, работающих в сельской местности, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

- предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью от 3 до 14 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днём и работникам, занятым на работе с вредными условиями труда, в порядке, установленном колдоговорами учреждений;

- оказывать работникам учреждений материальную помощь по различным основаниям, в том числе пострадавшим от стихийных бедствий в порядке, установленном колдоговором;

- организовать медицинский осмотр работников культуры;

- предоставлять работникам культуры в счет отпуска по случаю:

- собственной свадьбы - 3 дня;

Все выплаты обеспечиваются Работодателем в пределах фонда оплаты труда и внебюджетных средств.

5.3. ПРОФСОЮЗ обязуется:

- осуществлять защиту трудовых, социальных и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную юридическую помощь по социально-трудовым вопросам, осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий для работников;
- содействовать улучшению условий труда и быта работников, организовать культурно-массовую работу в коллективах;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза;
- премировать членов профсоюза за активную общественную работу.

6. В ОБЛАСТИ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

6.1. АДМИНИСТРАЦИЯ и РАБОТОДАТЕЛЬ обязуются:

- выполнять мероприятия районных программ по улучшению условий охраны труда;
- при формировании бюджетов предусмотреть в расходах на содержание учреждений культуры средства на проведение мероприятий по охране труда;
- содействовать организации и функционированию в учреждениях культуры служб охраны труда и общественного контроля в этой сфере.

6.2. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- обеспечить безопасные условия и охрану труда в учреждениях в соответствии с действующим законодательством;
- предусматривать в коллективных договорах мероприятие по охране труда, их ежегодное финансирование в объеме не менее 0,2 % от сметы расходов по учреждению;
- обеспечить обучение и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном действующим законодательством;
- обеспечивать соответствующие обязательные и профилактические медицинские осмотры работников культуры;
- принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (статьи 227-231), постановлением Минтруда России от 24.10.2002 г. № 73, приказами Минздравсоцразвития России «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 20.02.2002 г. № 223 н.

6.3. ПРОФСОЮЗ обязуется:

- принимать меры по созданию института уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, совместных (с работодателями) комиссий по охране труда.
- организовать общественный надзор и контроль за исполнением законодательства по охране труда работодателями и работниками.

7. СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.

7.1 АДМИНИСТРАЦИЯ и РАБОТОДАТЕЛЬ осуществляют контроль за руководителями муниципальных бюджетных учреждений культуры с целью недопущения ими противоправных действий, нарушения действующего законодательства.

7.2. ПРОФСОЮЗ обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда, за предоставлением социальных гарантий, добивается устранения выявленных нарушений в порядке, предусмотренном статьей 370 ТК РФ;
- обеспечивать правовую защиту работников культуры, оказывать бесплатную юридическую помощь работникам культуры - членам профсоюза.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8.1. РАБОТОДАТЕЛЬ:

- обеспечивает в рамках своих полномочий строгое соблюдение прав профсоюзов, оказывает содействие их деятельности в соответствии с общепринятыми нормами международного права, в соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ, Уставом Профсоюза работников культуры, Региональным и настоящим Соглашением.
- согласовывает с профсоюзом и работодателями муниципальных учреждений культуры решения, касающиеся социально-трудовых вопросов и социального партнёрства.
- обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Соглашение распространяется на все типы муниципальных учреждений сферы культуры, на всех работников муниципальных учреждений сферы культуры.

9.2. Стороны признают настоящее Соглашение документом социального партнёрства, проводящим политику социальной защиты работников культуры.

9.4. Стороны несут ответственность за непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Соглашения, за неисполнение обязательств по настоящему Соглашению.

9.7. Данное Соглашение обязательно для исполнения на территории Клинцовского района.

ПОДПИСИ СТОРОН:

ОТ АДМИНИСТРАЦИИ:

Глава администрации
Клинцовского района
Фёдоров В.М.



ОТ ПРОФСОЮЗА:

Председатель районной профсоюзной
организации работников культуры
Клинцовского района

Н. Поплевкина Поплевкина Н.Н.

«07» 08 2023г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Начальник Отдела культуры, спорта
и молодёжной политики
администрации Клинцовского района

А.А. Гончарова Гончарова А.А.

