

# **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**


**по государственным учреждениям культуры  
Ставропольского края, находящимся в ведении  
министерства культуры Ставропольского края  
на 2015–2017 годы**

Ставрополь

Министр культуры  
Ставропольского края

Председатель Ставропольской  
краевой организации Российского  
профсоюза работников культуры

  
И. В. Лихачёва  
«14» *сентября* 2014 г.

  
В. Д. Вербицкая  
«14» *сентября* 2014 г.

# ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по государственным учреждениям культуры  
Ставропольского края, находящимся в ведении  
министерства культуры Ставропольского края  
на 2015–2017 годы

Министерство труда и социальной защиты  
населения Ставропольского края  
**СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ**

за № *01* «*14*» *сентября* *2014* г.

Регистрацию произвел:  
*Мурсова Е. А.*  
*Мурсов*

Ставрополь

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Отраслевое соглашение по государственным учреждениям культуры Ставропольского края, находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края, на 2015–2017 годы (далее соответственно – учреждения культуры, министерство, Соглашение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам учреждений культуры.

2. Соглашение заключено на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2015–2017 годы, других нормативных правовых актов Российской Федерации, Закона Ставропольского края от 1 марта 2007 г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда», Соглашения между Правительством Ставропольского края, территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2013–2015 годы и иных нормативных правовых актов Ставропольского края в сфере труда, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон Соглашения по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений культуры.

3. Сторонами Соглашения являются:

работники учреждений культуры Ставропольского края, находящихся в ведении министерства культуры Ставропольского края (далее – работники) в лице их полномочного представителя – Ставропольской краевой организации Российского профсоюза работников культуры (далее – краевая организация Профсоюза), действующей на основании Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Устава Российского профсоюза работников культуры, зарегистрированного 12.04.1991 в Ми-

нносте России, учётный номер 0012110159, государственный регистрационный номер 1027700186667 от 5 сентября 2002 г.; работодатели – руководители учреждений культуры в лице их уполномоченного представителя – министерства культуры Ставропольского края, действующего на основании положения о министерстве культуры Ставропольского края, утвержденного постановлением Правительства Ставропольского края от 16 августа 2012 г. № 296-п.

Работодатели, не участвовавшие в заключении отраслевого Соглашения и в течение 30 календарных дней со дня опубликования предложения о присоединении к Соглашению не представившие министерству, внесшему это предложение, мотивированный письменный отказ присоединиться к Соглашению (с протоколом консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя) – то Соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня опубликования этого предложения.

4. Настоящее Соглашение распространяется на работников и работодателей учреждений культуры, находящихся в ведении министерства культуры.

5. Краевая организация Профсоюза представляет интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших её заключать Соглашение от их имени.

6. Условия, содержащиеся в настоящем Соглашении, учитываются при разработке коллективных договоров в учреждениях культуры, а также в иных организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, присоединившихся к настоящему Соглашению.

6.1. Стороны рекомендуют руководителям муниципальных органов управления культурой муниципальных образований Ставропольского края, председателям городских, районных, первичных профсоюзных организаций при подготовке соглашений на территориальном уровне, коллективных договоров руководствоваться настоящим Соглашением.

6.2. Соглашения, заключаемые на территориальном уровне, коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

7. Обязательства и гарантии, включённые в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищённости работников при заключении городских, районных соглашений и коллективных договоров.

7.1. В коллективном договоре учреждения культуры, 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, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

7.2. В тех случаях, когда на работников организаций, в установленном порядке, одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

7.3. Положения коллективных договоров учреждений культуры, ухудшающие положение работников по сравнению с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, а также настоящим Соглашением, недействительны.

8. Законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, расширяют действия соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

9. Краевая организация Профсоюза, городские, районные и первичные организации, их выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников, являющихся членами данного Профсоюза, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических

проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения, охраны труда и др.

10. Работодатель включает представителей профсоюзных органов в коллегиальные органы управления с правом голоса (коллективы, советы, комиссии и т. д.).

11. В учреждениях культуры рекомендуется заключать единый коллективный договор, распространяющийся на всех работников коллектива. Соглашение имеет прямое действие в случае отсутствия в учреждении культуры коллективного договора.

12. В учреждениях культуры, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза работников культуры, ежемесячно перечисляют на счёт краевой организации Профсоюза денежные средства в размере полтора процента заработной платы указанных работников, в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов (ст. 30, 377 ТК РФ).

13. В случае проведения реорганизационных мероприятий у представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

14. Ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению, внесению изменений и дополнений в Соглашение, организации контроля за его выполнением и подведению итогов; толкованию и разъяснению его положений, а также рассмотрению конфликтных ситуаций и разногласий по коллективным договорам (соглашениям), заключённым на его основе, возлагается на Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), образуемую приказом министра культуры и постановлением президиума крайкома профсоюза работников культуры.

Стороны договорились, что все не урегулированные предложения, не внесенные в Соглашение, могут быть включены в протокол разногласий в соответствии с ТК РФ.

15. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения отрасли культуры Ставропольского края, необходимую для реализации настоящего Соглашения.

16. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости.

16.1. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров по дополнениям, изменениям в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

16.2. Принятые дополнения и изменения в Соглашении оформляются протоколом и дополнительным соглашением, подписываются обеими сторонами, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профсоюзных организаций, работников учреждений культуры края.

17. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

18. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению Соглашения, коллективного договора, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, Соглашения или от выполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст. 54, 55 ТК РФ).

19. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания Сторонами и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

В соответствии со статьей 48 ТК РФ стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трёх лет.

20. В период действия настоящего Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регу-

лирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

21. В течение одного календарного месяца со дня подписания настоящего Соглашения министерство доводит текст Соглашения и изменения к нему до руководителей учреждений культуры, а краевая организация Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций учреждений культуры, для его выполнения.

Соглашение подлежит официальному опубликованию, а также размещению на официальном сайте министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

22. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2015 г. и действует по 31 декабря 2017 г.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты сторонами не позднее 1 июня 2017 г.

23. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

24. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

## **II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА**

25. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений культуры и необходимость улучшения положения их работников, стороны договорились:



25.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Соглашением обязательства и договорённости.

25.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на отраслевом уровне, оказывать содействие в развитии социального партнёрства на территориальном и локальном уровнях.

25.3. Способствовать повышению качества, результативности деятельности учреждений культуры, конкурентоспособности их работников на рынке труда при реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Закона Ставропольского края от 8 апреля 2010 г. № 19-кз «О некоторых вопросах в области культуры в Ставропольском крае», государственной программы Ставропольского края «Сохранение и развитие культуры», утвержденной Постановлением Правительства Ставропольского края от 28 декабря 2012 г. № 553-п, и других нормативных правовых актов.

25.4. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнёрства в отрасли на краевом уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

Отраслевая комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего Соглашения.

25.5. Определять совместным решением сторон состав Отраслевой комиссии и формировать её на основе соблюдения принципов равноправия сторон и полномочности их представителей. Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Соглашения.

25.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

25.7. Предоставлять краевой организации Профсоюза по её запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых для установления руководителям учреждений выплат стимулирующего характера, а также средствах, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

25.8. Включать краевую организацию Профсоюза в перечень учреждений для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников культуры.

Органам управления культуры муниципальных образований Ставропольского края, учреждениям, профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

25.9. Взаимно обеспечивать представителям сторон возможность принимать участие на всех уровнях в рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

25.10. Оказывать практическое и методическое содействие заключению городских, районных отраслевых соглашений, коллективных договоров в организациях культуры края. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по охране тру-

да с руководителями муниципальных учреждений культуры муниципальных образований Ставропольского края (далее – муниципальные учреждения) и руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий, направленных на достижение целей настоящего Соглашения.

25.11. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключённых территориальных соглашений в муниципальных районах, городских округах, коллективных договоров организаций культуры всех форм собственности и контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

25.12. Министерству при принятии приказов, распоряжений, других ведомственных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывать положения данного Соглашения.

25.13. Согласовывать с Отраслевой комиссией, краевой организацией Профсоюза в соответствии со статьей 35.1 ТК РФ проекты нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы социально-трудовых отношений, вносимых в Правительство Ставропольского края или принимаемых министерством.

25.14. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждений культуры; изменения типа существующего учреждения, принимаются совместно с соответствующими профсоюзными органами; аттестация работников проводится при участии представителей соответствующих профсоюзных органов в составе соответствующих аттестационных комиссий.

25.15. При подготовке материалов к награждению работодателями государственными и ведомственными наградами учитывать наличие коллективного договора, его успешное выполнение и соблюдение условий Соглашения.

25.16. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в учреждениях культуры:

- 1) проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в организациях;
- 2) содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- 3) развитие творческой активности молодёжи;

- 4) обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- 5) активизация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

25.17. Министерство и краевая организация Профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи и обучающихся, содержащие в том числе положения по:

- 1) организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;
- 2) закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в учреждениях культуры;
- 3) осуществлению дополнительного профессионального образования для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- 4) закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами (компенсационные выплаты);
- 5) обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающимся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

25.18. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему Соглашению или в связи с ним, разрешаются путём переговоров и по согласованию сторон.

### **III. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

26. Руководствуясь принципами социального партнёрства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учёте интересов, стороны обязуются:

26.1. Обеспечивать соблюдение в учреждениях и организациях культуры трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

26.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников учреждений и организаций культуры в соответствии с трудовым законодательством.

26.3. При осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации организаций и учреждений культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

27. Стороны подтверждают:

- 1) штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом государственной власти края, осуществляющим функции и полномочия учредителя этого учреждения;
- 2) численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объёмов работ учреждения;
- 3) при принятии решения об изменении правового статуса, типа учреждения учитывать мнение коллективов работников или, по их поручению, профсоюзных органов, не допуская ухудшения условий труда работников.

28. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

28.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

28.2. Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

28.3. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый, так и на определённый срок, но не более пяти лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределённый срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

28.4. С руководителями учреждений культуры трудовой договор заключается на срок до 5 лет (ст. 59 ч. 2 ТК РФ), устанавливаемый Уставом учреждения культуры.

Трудовой договор с творческими работниками организаций культуры заключается в соответствии с перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных 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».

28.5. При приёме на работу, кроме случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для:

- 1) многодетных матерей (отцов);
- 2) бывших работников организации, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение 2-х лет после увольнения;
- 3) в других случаях, предусмотренных территориальными соглашениями или коллективными договорами учреждений культуры.

28.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения культуры. Трудовой договор с руководителем учреждения культуры заключается по типовой форме, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329.

28.7. Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- 1) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- 2) размеры выплат компенсационного характера (в том числе при выполнении работ с тяжёлыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда);
- 3) размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления.

28.8. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

29. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- 1) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- 2) руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных

стандартов, содержащих, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников учреждений культуры, а также руководителей и специалистов высшего образования и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- 3) своевременно и в полном объёме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонафицированного учёта в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ставропольскому краю.

30. Каждый работник организации или учреждения культуры независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей призван:

- 1) исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы учреждения;
- 2) соблюдать кодекс профессиональной этики работников учреждений культуры Ставропольского края, нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
- 3) проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с работниками, быть доступным, открытым и доброжелательным;
- 4) соблюдать культуру речи и не допускать использования ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;
- 5) дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;
- 6) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;
- 7) придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.



31. Министерство и краевая организация Профсоюза рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- 1) и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора;
- 2) преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с получением образования (среднего профессионального или высшего), независимо от того, за чей счёт они обучаются; работников, проработавших в учреждениях и организациях отрасли культуры свыше 10 лет; работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет.

#### **IV. В ОБЛАСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА, НОРМ ТРУДА**

32. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:

32.1. Система оплаты труда работников учреждений культуры, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, а также «Положением о системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений Ставропольского края», утверждённым постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п, и Примерными положениями по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и

образования, подведомственных министерству культуры Ставропольского края, утвержденными приказом министерства культуры Ставропольского края от 15 октября 2008 г. № 524 (далее – Примерное положение об оплате труда).

32.2. Считают приоритетным направлением – оплату труда работников учреждений культуры, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

32.3. При определении объёмов финансирования отрасли культуры Ставропольского края и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений культуры учитывать Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов, на очередной год, разрабатываемые Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

32.4. В соответствии с Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденным распоряжением Правительства Ставропольского края от 27 марта 2013 г. № 79-рп, принимают меры по обеспечению поэтапного роста оплаты труда работников учреждений культуры.

33. Стороны договорились о нижеследующем:

33.1. В установленном порядке в пределах своей компетенции взаимодействовать при подготовке проекта закона Ставропольского края о бюджете Ставропольского края на очередной финансовый год и плановый период, готовить заключения и предложения по проекту указанного закона, принимать меры к их реализации.

33.2. Оплату труда работников производить в соответствии с принятыми в учреждениях культуры Положениями по оплате труда, согласованными с профсоюзными организациями, разработанными с учётом Примерных положений по оплате труда и согласованными с краевой организацией Профсоюза.

33.3. До установления Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным

группам работников отрасли минимальный гарантированный уровень оплаты труда для каждой профессиональной квалификационной группы устанавливается в соответствии с приложением № 1 к Соглашению.

33.4. При проведении мероприятий по реорганизации или изменению типа учреждений культуры сохранять уровень заработной платы и социальных гарантий работников, действовавших до начала проведения таких мероприятий.

33.5. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении культуры системой оплаты труда.

33.6. Заработная плата работникам организаций культуры выплачивается в строгом соответствии с требованиями статьи 136 ТК РФ не реже 2 раз в месяц, в установленные для каждой организации сроки, в день, определённый правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

33.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам в соответствии с Положением об оплате труда. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

33.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы труда, установленного в Российской Федерации.

34. Стороны договорились, что соотношение между минимальным и максимальным размером оплаты труда в учреждениях отрасли устанавливается не более чем 1:10, в соответствии с обязательствами Ставропольского краевого соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» на 2013–2015 годы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной пла-

ты работников устанавливается министерством в кратности от 1 до 5.

35. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

36. Работодатели обеспечивают выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трети действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

37. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

38. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем по согласованию с представительным органом работников или профкомом.

Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчётных листках каждого работника суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

39. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им оплаты отпуска.

40. В случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- 1) расходы по проезду;
- 2) расходы по найму жилого помещения в размере, определенном законодательством Ставропольского края.

41. Системы оплаты труда, виды компенсационных, стимулирующих выплат (в том числе премий и иных вознаграждений), условия и порядок их назначения фиксируются в Положении об оплате труда работников учреждений культуры, принимаемом по согласованию с профсоюзным органом.

41.1. Работодатели по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

41.1.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников учреждения, которое является приложением к коллективному договору.

41.1.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- 1) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- 2) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- 3) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- 4) существенной дифференциации в размерах оплаты труда работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- 5) направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 6) обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 7) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 8) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- 9) определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год), если иное не установлено правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края;
- 10) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

41.2. При разработке и утверждении в организациях и учреждениях культуры показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

- 2) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- 3) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- 4) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- 5) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- 6) принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

41.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- 1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- 3) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 4) при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

41.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условия-

ми труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры выплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения оценки условий труда.

41.5. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

41.6. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) (устанавливаемой локальными нормативными актами организаций и учреждений культуры с учётом типовых норм труда, установленных соответствующими федеральными органами исполнительной власти), сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

41.7. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, в том числе внебюджетных, по согласованию с выборным профсоюзным органом, закрепляются в коллективных договорах, соглашениях и регулируются Положением об оплате труда работников и (или) Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера и не должны быть ниже 30 % средств, предусмотренных на оплату труда учреждению культуры.



41.8. Экономия фонда оплаты труда может использоваться, в соответствии с Положением об оплате труда работников, на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- 1) смерти работника или его близких родственников;
- 2) возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т. д.);
- 3) в иных случаях по ходатайству профсоюзной организации учреждения культуры.

41.9. В целях повышения социального статуса работника культуры, престижа и мотивации его труда стороны совместно добиваются:

41.9.1. Выполнения этапов Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы Ставропольского края, направленные на повышение эффективности сферы культуры Ставропольского края», утвержденного распоряжением Правительства Ставропольского края от 27 марта 2013 г. № 79-рп.

41.9.2. Введения стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы всем категориям работников учреждений культуры.

41.9.3. Ежегодной индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Ставропольского края.

41.9.4. Поддержки молодых кадров путем внедрения в положения об оплате труда механизмов стимулирования труда молодых специалистов в течение первых трёх лет работы.

41.10. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников отрасли (далее – педработники) исходят из следующего:

41.10.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы преподавателей и концертмейстеров, педагогам, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Педагоги предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

41.10.2. В случае уменьшения у преподавателей дополнительного образования и преподавателей профессиональных образовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

41.10.3. Оплата труда педагогов отрасли в период отмены занятий (образовательного процесса) или работы в учреждении по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена занятий (образовательного процесса), работы.

41.10.4. В целях материальной поддержки педагогов, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу, или в случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имев-

шейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педработника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающих данное основание.

41.10.5. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учётом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения или выходом на пенсию, независимо от её вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории, и копии документов, подтверждающих данные основания.

41.11. Стороны договорились:

41.11.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

41.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

41.11.3. Совершенствовать критерии оценки качества деятельности работников организаций и учреждений культуры для определения размера стимулирующих выплат.

41.11.4. Согласовывать проекты нормативных правовых актов, предусматривающих введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждений, финансируемых из краевого бюджета, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, повышение окладов (ставок), доплат, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников на краевом уровне.

41.11.5. Работодатели сохраняют за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

41.11.6. В целях недопущения нарушений в оплате труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы производить оплату труда при выполнении обязанностей отсутствующих работников с учётом уровня квалификации замещающего работника.

41.11.7. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

41.11.8. Ежегодно анализировать реализацию Плана мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», в части социально-экономического положения работников отрасли, уровня их оплаты труда и условий жизни.

41.11.9. Рекомендовать органам управления культуры, образовательным организациям:

- 1) не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам, за исключением случаев аварийного состояния здания и угрозы жизни обучающихся;
- 2) предусматривать в территориальных соглашениях и коллективных договорах направление до 60 % средств, получен-

ных от приносящей доход деятельности, на оплату труда с начислениями. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных услуг, согласовывается с выборным профсоюзным органом и является приложением к коллективному договору;

- 3) считать обязательным следующий критерий оценки эффективности деятельности руководителей учреждений при распределении им выплат стимулирующего характера:
- уровень социального партнерства, расширение социальных гарантий работников учреждения через коллективный договор;
  - наличие социального партнера в виде первичной профсоюзной организации;
  - наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией;
  - участие учреждения культуры в конкурсах «Лучший коллективный договор организации».

41.12. Министерство признает право краевой организации Профсоюза, профсоюзных органов учреждений на заключение коллективных договоров, а также на контроль за исполнением обязательств работодателя, предусмотренных данным Соглашением и коллективными договорами, контроль за перечислением страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, за расходованием средств социального страхования, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности учреждений культуры в части реализации Соглашения.

## **V. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

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

42.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организациях культуры края определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с работником.

42.2. Продолжительность ежедневной работы должностей творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных

организаций, иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении перечня 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», закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

42.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников в образовательных учреждениях устанавливается сокращенная, не более 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы (должностной оклад).

42.4. Стороны пришли к соглашению, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении перечня 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», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

42.5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

42.6. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

42.7. При выездных спектаклях, концертах, проводимых вне черты места, где находится стационар (база) учреждения, время, затрачиваемое работниками на переезды в оба конца, засчитывается в рабочее время с момента прибытия на сборный пункт к назначенному времени для выезда в то место, где назначен спектакль, концерт, и продолжительность самого мероприятия. Кроме того, в рабочее время засчитываются часы, затраченные на ожидание

в связи с задержкой объявленного мероприятия. Для работников театра перерывы между спектаклями в пределах одного вызова на работу (например, между двумя утренними спектаклями) засчитываются в рабочее время.

42.8. В учреждениях среднего профессионального образования при составлении учебных планов должны соблюдаться требования Приказа Минобрнауки России от 16 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений, с привлечением педработников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

42.9. Во время осенних, зимних, весенних каникул работодатель образовательного учреждения вправе предоставлять педагогам свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

42.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным органом 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. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.



Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По письменному заявлению работника денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

42.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

42.12. Работникам с ненормированным рабочим днём, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, утвержденными Постановлением Правительства Ставропольского края от 4 апреля 2003 г. № 63-п «О правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ставропольского края».

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению сво-

их трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

42.13. Организация с учётом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счёт имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Работникам организаций культуры рекомендуется предоставлять дополнительные отпуска сверх установленных законодательством с сохранением заработной платы в пределах утверждённого фонда оплаты труда:

- родителям, имеющим детей в возрасте с 6 до 10 лет – 1 сентября;
- в день юбилея – 50, 55 и 60 лет – 1 день;
- председателям первичных профсоюзных организаций – до 3 календарных дней за общественную работу.

42.14. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение.

42.15. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой или без оплаты).

42.16. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания в оборудованных комнатах для приёма

пищи, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

42.17. Время участия в законной забастовке, организованной Профсоюзом, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

42.18. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

## **VI. В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

43. В целях обеспечения гарантий конституционного права граждан на труд и экологическую безопасность в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в учреждениях культуры, подведомственных министерству, стороны приняли на себя следующие обязательства:

43.1. Министерство:

43.1.1. Содержит в своём штате специалиста по охране труда, осуществляющего ведомственный контроль за состоянием условий и охраны труда в подведомственных учреждениях культуры.

43.1.2. Обеспечивает реализацию Плана мероприятий по повышению эффективности государственного управления охраной труда в Ставропольском крае на 2012–2015 годы, утверждённого распоряжением Правительства Ставропольского края от 4 апреля 2012 г. № 152-рп «Об утверждении плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Ставропольском крае на 2012–2015 годы».

43.1.3. Ежегодно проводит сбор и анализ информации о состоянии условий и охране труда в организациях культуры Ставропольского края, разрабатывает меры по их улучшению. Информировывает работодателей и краевую организацию Профсоюза о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости в отрасли, затратах на приобретение

спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных условиях труда.

43.1.4. В соответствии со статьёй 226 ТК РФ закладывает в бюджет учреждений культуры расходы на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2 % от общей суммы затрат учреждения.

43.1.5. При разработке проекта краевого бюджета в сфере «Культура» на очередной финансовый год предусматривает:

- затраты на мероприятия по охране труда;
- затраты на проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников культуры;
- затраты на проведение специальной оценки условий труда.

43.1.6. Осуществляет контроль и требует от подведомственных учреждений обеспечения работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

43.2. Работодатель:

43.2.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодателем создаётся служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, проводит Дни охраны труда; изготавливает стенды по охране труда.

43.2.2. Принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда.

Организует проведение специальной оценки условий труда в сроки, определённые коллективным договором организации, но не реже одного раза в пять лет.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 ТК РФ).

43.2.3. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ), проведение обучения безопасным приёмам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе

лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

43.2.4. Принимает необходимые меры:

- по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ (ст. 227–231), постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учёта несчастных случаев на производстве», приказами Минздравсоцразвития России от 04.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести, повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» и от 15.04.2005 № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;
- случаев профессиональных заболеваний в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учёте профессиональных заболеваний» и приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учёта профессиональных заболеваний Российской Федерации».

43.2.5. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

43.2.6. При организации концертов, гастролей соблюдать допустимый температурный предел на концертной, сценической площадке согласно санитарным нормам – не ниже температуры воздуха +16 °С.

43.2.7. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

43.2.8. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

43.2.9. Ежегодно в ноябре (до составления расшифровки к смете на новый календарный, финансовый год) заключает Соглаше-

ние по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

43.2.10. Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

43.2.11. Организует коллектив на участие в конкурсах: «Лучший уполномоченный по охране труда».

43.3. Стороны договорились:

43.3.1. Оказывать консультативно-методическую помощь в вопросах организации работы по охране труда территориальным органам управления культуры, организациям культуры Ставропольского края и обеспечивать координацию деятельности в этой области.

43.3.2. Организовывать отраслевое совещание работников охраны труда отрасли, оказывать методическую помощь в организации обучения и повышения квалификации специалистов по охране труда.

43.3.3. Обеспечивать реализацию организациям культуры следующих положений:

- создание в организациях численностью более 10 работников комитетов (комиссий) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в каждой организации с численностью 50 и более работников.

43.3.4. Обеспечивать в организациях отрасли, в лице их руководителей и комиссий по социальному страхованию, подачу заявок в отделение Фонда социального страхования на возврат 20 % сумм от страховых взносов «на обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний» и использование этих средств на мероприятия по охране труда.

43.3.5. Рекомендовать включать в коллективные договоры организаций выплаты единовременного пособия работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

43.4. Работодатель и профком обеспечивают выборы уполномоченных Профкома по охране труда в учреждении и оказывают не-

обходимую помощь и поддержку уполномоченным в выполнении возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

43.5. Уполномоченному по охране труда для осуществления общественного контроля в области охраны труда предоставляется не менее 2 часов в неделю с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, а также дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 2 календарный дней.

43.6. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссии по расследованию причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования по приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

43.7. Краевая организация Профсоюза в области охраны труда:

43.7.1. Организует в учреждениях культуры общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда через соответствующие комиссии и уполномоченных по охране труда.

43.7.2. Проводит обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда, трудового законодательства и оказывает практическую помощь в осуществлении общественного контроля за выполнением соглашений по охране труда в организациях.

43.7.3. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и организывает их работу.

43.7.4. Доводит до профсоюзных организаций учреждений культуры Информационный бюллетень краевой организации профсоюза с методическими материалами по вопросам охраны труда.

43.7.5. Оказывает консультативную помощь работникам по вопросам условий охраны труда, по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, а также при получении травм в результате несчастных случаев на производстве.

43.7.6. Способствует осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда и снижение производственного травматизма.

43.8. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный орган вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

## **VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ**

44. Стороны договорились обеспечивать проведение государственной политики занятости в соответствии с разделом III федерального отраслевого Соглашения.

44.1. В этих целях рекомендовать органам управления культурой муниципальных районов, городских округов, территориальным организациям профсоюза культуры совместного с Минкультуры края:

44.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости трудоустройства выпускников образовательных учреждений среднего профессионального образования, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координировать работу организаций и учреждений культуры по эффективному использованию кадровых ресурсов.

44.1.2. Анализировать кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных учреждений, обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников. Координировать деятельность организаций и учреждений культуры, направленную на развитие кадрового потенциала сферы культуры.

44.1.3. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса работников культуры, качества кадрового потенциала учреждений, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников отрасли.

44.1.4. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство высвобождаемых работников. Принимать меры в целях сохранения социально-трудовых прав работников и гарантий профсоюзной деятельности в условиях аутсорсинга и (или) аутстаффинга.



44.2. Стороны договорились:

44.2.1. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждений.

44.2.2. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном (не менее чем за 3 месяца) и в полном объёме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организации одновременно в течение 30 календарных дней:

- 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20–24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15–19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5 % от общей численности работающих в организации.

Более высокие требования к критериям массового высвобождения работающих определяются в соглашениях всех видов и коллективных договорах организаций Ставропольского края.

44.2.3. Для сохранения кадрового потенциала и рабочих мест в организациях культуры Ставропольского края в условиях финансового кризиса использовать следующие меры:

- временный отказ от введения совмещения профессий;
- временное ограничение на приём работников с одновременным сокращением вакансий;
- предоставление по просьбе работников (по личному заявлению) отпусков без сохранения заработной платы;
- установление режима неполного рабочего времени для самостоятельного поиска работниками работы.

44.2.4. Содействовать проведению краевых конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, специалистов, педагогов дополнительного образования и др.

44.2.5. Содействовать созданию советов молодых специалистов, с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, орга-

нами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

44.3. Предоставлять работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников организации, возможность переобучения новым профессиям, а также оплачиваемое время (не менее 4 часов в неделю) для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора.

44.4. При увольнении работников в связи с сокращением численности и штатов, кроме выходного пособия, предусмотренного действующим законодательством, выплачивается дополнительно из внебюджетных средств лицам, проработавшим в организации культуры свыше 10 лет, – до 50 % МРОТ.

44.5. В случае реорганизации юридического лица в форме выделения и разделения вновь образуемые юридические лица сохраняют уровень заработной платы и социальных гарантий, предусмотренных действующим на момент реорганизации коллективным договором.

44.6. С целью закрепления кадров на производстве направить усилия на восстановление наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта.

44.7. Стороны считают необходимым рекомендовать учреждениям профессионального образования определить ответственного работника в структуре управления учреждением, занимающегося вопросами занятости и трудоустройства выпускников.

44.8. Работодатели обязуются:

- а) представлять в первичные профсоюзные организации для согласования в письменной форме проекты приказов о сокращении численности или штатов не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Моментом начала проведения соответствующих мероприятий необходимо считать дату направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата (ч. 2 ст. 180 ТК РФ);

- б) не допускать необоснованного сокращения штатов, необоснованного установления для работников режима неполной рабочей недели;
- в) при сокращении штата организации оказывать содействие в трудоустройстве увольняемых работников предпенсионного возраста (за 2 года до установления срока пенсии); матерей-одиночек; женщин, имеющих детей до 8 лет; родителей, воспитывающих детей-инвалидов, а также имеющих 3-х и более детей);

44.9. Первичные профсоюзные организации обязуются:

44.9.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

44.9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

44.9.3. Предоставлять членам профсоюза правовую помощь в защите их трудовых, экономических, социальных прав и интересов.

44.9.4. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации и реформировании, по социальной и трудовой адаптации работников организаций и оказанию им психологической поддержки:

а) разъяснить работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в условиях реорганизации организаций;

б) содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных организациях;

в) содействовать принятию высвобождаемыми работниками организаций решений о возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

44.10. Стороны подтверждают:

44.10.1. В целях защиты прав работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации учреждения, в котором работает данный работник.

44.10.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им атте-

станции, нахождения в командировке или по другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

44.10.3. В отношении работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия не вправе принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности работника подготовлено положительное экспертное заключение.

44.10.4. В соответствии с межотраслевым соглашением между министерством образования Ставропольского края, министерством культуры Ставропольского края, Ставропольской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Ставропольской краевой организацией Российского профсоюза работников культуры определены согласованные позиции при проведении аттестации педагогических работников на предоставление им ряда социальных гарантий и льгот.

44.11. Содействовать и оказывать методическую, финансовую помощь при организации и проведении территориальных, краевых конкурсов мастерства «Лучший по профессии», «Лучший коллективный договор», «Лучшая профсоюзная организация», «Лучший профсоюзный лидер».

## **VIII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

45. Стороны Соглашения обязуются:

45.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Соглашением гарантий и мер социальной поддержки работникам и членам их семей и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров в организациях, улучшающих положение работников и устанавливающих более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством.

45.2. Стороны обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, о правомерности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

45.3. Минкультуры Ставропольского края обеспечивает полное и своевременное финансирование расходов на выплату заработной платы работникам государственных учреждений Ставропольского края с учётом коэффициентов к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях.

45.4. Работодатели обеспечивают: выполнение Закона Ставропольского края от 01.08.2005 № 42-кз «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности» и нормативных актов органов местного самоуправления муниципальных образований Ставропольского края, принятых во исполнение указанного Закона, по вопросу фактического предоставления мер социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения работающим в отрасли.

45.5. Создавать условия для обеспечения жилыми помещениями работников культуры, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, в том числе с долевым участием из бюджетов края и муниципалитетов.

45.6. Стороны содействуют созданию на различных уровнях советов молодых специалистов с целью привлечения внимания к проблемам молодежи и обеспечения взаимодействия с государственными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых работников.

45.7. Проводят согласованную политику в области развития культуры, организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей.

45.8. Способствуют награждению государственными наградами Российской Федерации, наградами Ставропольского края, министерства культуры края, присвоению почетных званий Российской Федерации за особые заслуги в области культуры и искусства, воспитании и подготовке творческих кадров, большой вклад в развитие культуры Российской Федерации и Ставропольского края, а также профсоюзными наградами.

45.9. Стороны рекомендуют:

45.9.1. В коллективных договорах предусматривать направление до 5 % средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на оказание медицинской и социальной помощи сотрудникам организаций и проведение культурно-массовых мероприятий.

45.9.2. Производить увольнения членов профсоюза по инициативе администрации во всех случаях по согласованию с профсоюзным органом.

45.9.3. Премирование работников производить по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.

45.9.4. Учреждением культуры гарантируется право заказывать билеты из брони театров, концертных организаций для своих работников – на «Музыкальную осень Ставрополья», в дни профессиональных праздников.

45.10. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в том же учреждении без занятия штатной должности помимо основной работы, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от нахождения их в ежегодном основном и дополнительном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

45.11. Работодатель обязуется:

45.11.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

45.11.2. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд, а также и другие социальные фонды.

45.12. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и материнства:

45.12.1. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

45.12.2. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливать 36-часовую рабочую неделю в учреждениях, находящихся в сельской местности. При этом заработную плату выплачивать в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов). При суммированном учёте оплаты за эти часы производить по итогам работы за месяц.

45.12.3. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

Оплату каждого дополнительного выходного дня производить в размере среднего заработка в порядке, определенном законодательством Российской Федерации РФ (ст. 262 ТК РФ).

45.12.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохранять средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

45.12.5. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на её попечении, или лица, осуществлявшего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплату труда в этих случаях производить пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объёма работ (ст. 93 ТК РФ).

45.12.6. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

ску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

45.13. Работодатели обеспечивают социальную защиту молодёжи; создают необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

Работодатели обязуются:

45.13.1. Совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров.

45.13.2. Утверждать в учреждениях культуры Положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками.

45.13.3. Предоставлять молодым работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

45.14. Краевая организация профсоюза:

45.14.1. Оказывает по решению Президиума крайкома профсоюза из фонда «Солидарность» материальную помощь работникам культуры в связи со стихийными бедствиями, чрезвычайными обстоятельствами; способствует оздоровлению работников культуры членов профсоюза в профсоюзных санаториях с 20-процентной скидкой от общей стоимости путевки.

45.14.2. Организует для профсоюзных лидеров, членов профсоюза и их семей поездки на море с частичной оплатой стоимости отдыха.

45.14.3. Участвует в краевых конкурсах «Лучший по профессии», награждает премиями из средств профбюджета по решению жюри победителей.

45.15. Министерство и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, организацию культурно-массовой работы;
- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2 % из внебюджетных средств



- организаций на оздоровление работников, обучающихся;
- обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости;
- исполнение Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;
- выплату единовременного денежного вознаграждения работникам при выходе на пенсию в размере средней месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

45.16. Министерство при подготовке предложений к проекту закона Ставропольского края о бюджете Ставропольского края на очередной финансовый год и плановый период учитывает объем средств, необходимых для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников организаций за счет средств краевого бюджета.

## **IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ВЫБОРНЫХ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗА**

46. Стороны в целях развития социального партнерства в сфере культуры Ставропольского края признали необходимым:

46.1. Права и гарантии деятельности краевого комитета, территориальных городских, районных и первичных профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов определять Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Российского профсоюза работников культуры и реализовать с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, федерального отраслевого Соглашения, краевого Соглашения между Правительством

Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя, настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций, учреждений.

46.1.1. Создать на краевом и муниципальных уровнях отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению соглашений, внесению в них дополнений и изменений с учетом настоящего Соглашения, обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения соглашений.

46.1.2. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения на заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения, его выполнения, предоставления друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

46.1.3. Предоставлять Отраслевой комиссии, краевой организации Профсоюза информацию о вносимых в органы государственной власти края проектах нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и соцгарантии для работников культуры для предварительного согласования.

46.1.4. Обеспечивать представителям профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в организациях для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, получения информации, необходимой для ведения коллективных договоров, по вопросам оплаты, охраны труда, занятости и другим социальным вопросам, по выполнению коллективных договоров и настоящего Соглашения.

46.1.5. Содействовать созданию первичных профсоюзных организаций в учреждениях, где они еще не созданы, способствовать развитию коллективно-договорных отношений с краевой организацией профсоюза на всех уровнях социального партнерства, а также в пределах своей компетенции оказывать поддержку Профсоюзу в деятельности по реализации его основных уставных целей и задач.

46.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

46.2.1. Строить с выборным профсоюзным органом свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

46.2.2. Работодатель признает избранный профсоюзный орган полномочным представителем трудового коллектива членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников; содействия их занятости; ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

46.2.3. Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

46.2.4. В целях создания условий для деятельности Профкома в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные настоящим Соглашением, коллективным договором и действующим законодательством;
- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ).

46.2.5. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещения для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка,

охрана указанных объектов осуществляются за счёт средств работодателя. Информация Профкома размещается в доступном для всех работников месте – на профсоюзном стенде.

46.2.6. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, компьютер, а также осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома, расходными материалами.

46.2.7. Обеспечивать невмешательство в финансовую деятельность краевой организации Профсоюза, в право профорганов на уплату членских взносов в безналичной форме, в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Членские взносы в Краевую организацию Профсоюза перечисляются с расчетного счета организации одновременно с выдачей банками средств на заработную плату, в соответствии с платежными поручениями организации.

46.2.8. Работодатель ежемесячно в дни выплаты заработной платы через бухгалтерию бесплатно перечисляет в соответствии с письменными заявлениями работников:

- а) членские профсоюзные взносы в размере 1 % в соответствии с Уставом Профсоюза от заработной платы работников – членов профсоюза централизованно на счет Ставропольской краевой организации Российского профсоюза работников культуры:

текущий счёт 40703810960000100081

ИНН 2635040384, КПП 263501001

кор. счет 30101810600000000660

БИК 040702660

Северо-Кавказский банк Сбербанка РФ, г. Ставрополь;

- б) взносы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы, в размере 1,5 % от заработной платы на тот же счет крайкома.

В случае задержки работодателем перечисления профсоюзных взносов начисляется пеня в размере 0,01 % не перечисленной суммы за каждый день задержки.

46.3. Краевая организация профсоюза в соответствии с решением съезда Профсоюза и договором с первичной профсоюзной организацией о кассовом бухгалтерском обслуживании направляет первичной профсоюзной организации ее средства на деятельность профорганизации.

46.4. Работодатели обязаны:

46.4.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях и учреждениях культуры края.

46.4.2. Заключать коллективные договоры в организациях и учреждениях культуры и территориальные отраслевые соглашения по организациям культуры в муниципальных образованиях Ставропольского края.

46.5. Работодатели:

46.5.1. Освобождают от основной работы с сохранением заработка членов профсоюза, входящих в состав выборных органов профсоюза, уполномоченных профсоюза по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

46.5.2. Освобождают от основной работы членов профсоюза, избранных делегатами для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами профсоюза, а также освобождают от основной работы членов профсоюза, избранных в состав органов профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий.

46.5.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзных организаций в создаваемых в организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами краевого комитета Профсоюза – не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников

организаций, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений – не менее 7 рабочих дней.

46.5.4. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

46.5.5. Обязаны соблюдать гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов, ревизионной комиссии и не освобожденным от основной работы:

- невозможность вынесения дисциплинарного взыскания работникам, входящим в состав выборного органа профсоюза и ревизионной комиссии, уполномоченным профсоюза по охране труда без предварительного согласия выборного органа профсоюза, контрольно-ревизионной комиссии, членами которых они являются; руководителям профсоюзных органов в подразделениях организации – без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной организации профсоюза; руководителям первичной организации профсоюза, профорганизаторам – без предварительного согласия вышестоящего органа профсоюза;
- невозможность увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных органов профсоюза, ревизионной комиссии, без предварительного согласия выборного органа профсоюза, ревизионной комиссии;
- невозможность привлечения к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комиссиях по охране труда, перевода их на другую работу или увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной организации профсоюза.

46.5.6. Рассматривать по согласованию с профкомом следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; очередность предоставления отпусков;
- утверждение положения по оплате труда;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление системы оплаты труда;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания по истечению 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

46.5.7. По согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения производить:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение режима работы учреждения, расписания занятий;
- распределение премиальных выплат;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

46.5.8. Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливают ежемесяч-

ные стимулирующие выплаты из стимулирующего фонда за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, работе с мероприятиями коллективного договора.

46.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного высшего профсоюзного органа признается значимой в деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работника, их аттестации, при конкурсном отборе на должность.

46.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, учреждения или совершения работником виновных действий, за которое федеральным законом предусмотрено увольнение.

46.8. Работодатель и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных данным Соглашением, законодательством Российской Федерации.

46.9. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют территориальным отделам культуры и территориальным органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения профсоюзных работников.

46.10. Минкультуры края способствует и рекомендует муниципальным органам культуры Ставропольского края:

46.10.1. Содействовать деятельности краевой организации Профсоюза работников культуры, выборных профсоюзных органов, направленной на защиту трудовых прав работников культуры.

46.10.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования, предложения профсоюзных органов и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

46.10.3. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в учреждениях культуры края.



46.10.4. Оказывать практическое и методическое содействие заключению городских, районных отраслевых соглашений и колдоговоров в организациях и учреждениях края.

## **Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

47. Не вмешивается и обеспечивает невмешательство профорганов в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

48. Представляет интересы членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выступать от их имени, в подписании и реализации настоящего Соглашения на условиях письменного уведомления и отчисления краевой организации Профсоюза 1,5 % от своей заработной платы.

49. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защищает социально-экономические права и интересы работников.

50. Осуществляет контроль за соблюдением сроков выплаты заработной платы.

51. Проводит мероприятия по заключению коллективных договоров и соглашений всех уровней.

52. Осуществляет контроль за выполнением обязательств коллективных договоров и соглашений.

53. Принимает меры по приведению условий коллективных договоров в соответствии с территориальными, отраслевыми соглашениями и настоящим Соглашением.

54. Организует обучение профсоюзного актива, руководителей профсоюзных организаций по вопросам правового регулирования трудовых отношений, практики заключения коллективных договоров и соглашений.

55. Оказывает практическую и консультативную помощь членам профсоюза в защите социально-трудовых прав и гарантий.

56. Иницирует создание комиссий по трудовым спорам в организациях культуры и оказывает содействие работодателям и работникам в их создании.

57. Продолжает работу по восстановлению и созданию первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в члены профсоюза в организациях.

58. Участвует в реализации настоящего Соглашения.

59. Вносит предложения по совершенствованию законодательства о труде и о социальных гарантиях работников отрасли, проводит экспертизу краевых законопроектов и других нормативных актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда, пенсионного обеспечения в пределах своей компетенции.

60. Способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах, сотрудничеству между представителями работодателей и работниками по вопросам, представляющим общий интерес, соблюдению и укреплению трудовой и технологической дисциплины.

61. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь организациям профсоюза, созданным в организациях культуры, организует обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

62. Разрабатывает и доводит до коллективов информационные сборники крайкома, методические рекомендации по основам правовых и экономических знаний, заключению коллективных договоров и другим вопросам.

63. Отстаивает при заключении соглашений, коллективных договоров интересы работников в части сохранения рабочих мест, создания необходимых условий для подготовки, переобучения и повышения квалификации работников, в том числе намечаемых к увольнению, предоставления высвобождаемым работникам льгот и компенсаций сверх установленных законодательством Российской Федерации.

64. Содействует улучшению условий труда, быта работников отрасли и их детей.

65. Соблюдает установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов) и осуществляет действия, препятствующие возникновению забастовки в период действия настоящего Соглашения, при условии его выполнения.

66. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников организаций культуры в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, мер социальной поддержки в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края, настоящим Соглашением.

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

67. После подписания настоящего Соглашения Минкультуры края и Краевая организация Профсоюза направляют его в министерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края на уведомительную регистрацию.

68. Стороны Соглашения совместно публикуют его текст:
- министерство культуры Ставропольского края – в печатных изданиях выпускаемых подведомственными государственными учреждениями культуры;
  - краевая организация Профсоюза – отдельной брошюрой.

69. Соглашение направляется работодателям, делегировавшим полномочия на его подписание, в городские, районные организа-

ции профсоюза, первичные профсоюзные организации, органам культуры и органам исполнительной власти.

Работодатели и руководители первичных профсоюзных организаций обеспечивают ознакомление с Соглашением всех членов трудовых коллективов.

70. Стороны ежегодно разрабатывают комплекс мер по выполнению данного Соглашения и осуществляют постоянный контроль за его реализацией, информируя друг друга о своих действиях, касающихся финансирования организаций культуры, принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и законные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях Коллегии Минкультуры и Президиума краевой организации Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

71. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией, созданной сторонами. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения не реже одного раза в год и информирует о результатах работников отрасли.

72. В период действия Соглашения Профсоюз содействует урегулированию конфликтов всеми возможными способами и не организует забастовок по вопросам, отраженным в Соглашении, при условии их решения.

73. В случае, если работодатели нарушают настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Минкультуры СК о сложившейся ситуации. Стороны принимают меры по урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

74. Ответственность за включение в городские, районные соглашения, коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на органы управления культурой в муниципалитетах, на работодателей и выборные профсоюзные органы.

Юридические адреса сторон – участников отраслевого Соглашения:

Ставропольская краевая организация Российского профсоюза работников культуры, 355035, г. Ставрополь, ул. Дзержинского, 116 «б», тел. 35-27-34.

Министерство культуры Ставропольского края, 355035, г. Ставрополь, ул. Булкина, 17, тел. 26-15-16.

## **МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

Минимальные размеры окладов работников государственных учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ)

### **1. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:**

Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; ассистент номера в цирке; контролер билетов. 3630 рублей

### **2. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:**

Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; дрессировщик цирка; артист балета цирка. 4785 рублей

ка; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда.

### **3. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:**

Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца; артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танце-

5500 рублей

вального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты – концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); артист – воздушный гимнаст; артист спортивноакробатического жанра; артист жанра «эквилибр»; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажёр; редактор по репертуару.

#### **4. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:**

Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной

6270 рублей



мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссер; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

**ПРИКАЗ**

« 08 » декабря 2014 г.

№ 671/14

г. Ставрополь

О назначении представителей министерства культуры Ставропольского края в состав краевой Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

Назначить следующих представителей министерства культуры Ставропольского края в состав Отраслевой комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений:

Павлова Галина Николаевна	первый заместитель министра культуры Ставропольского края
Грабко Лидия Александровна	начальник отдела ремонтно-реставрационных работ на объектах культуры и культурного наследия министерства культуры Ставропольского края
Лагунова Ольга Борисовна	начальник отдела искусства музеев и связей с творческими союзами
Олесов Сергей Иванович	начальник отдела правовой и кадровой работы министерства культуры Ставропольского края
Сидоренко Денис Михайлович	заместитель министра культуры Ставропольского края

Министр



Т. И. Лихачева

РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ  
СТАВРОПОЛЬСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

**КРАЙКОМ  
ПРЕЗИДИУМ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

г. Ставрополь

05.09.2014

№ 23-11а

О делегировании представителей – членов крайкома Ставропольской краевой организации Российского профсоюза работников культуры в состав краевой Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Президиум Ставропольской краевой организации Российского профсоюза работников культуры **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Делегировать в состав краевой Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений следующих представителей – членов крайкома профсоюза работников культуры:

Вербицкая Вера Демьяновна	сопредседатель комиссии, председатель Ставропольской краевой организации Российского профсоюза работников культуры
Гаврилина Елена Анатольевна	председатель первичной профсоюзной организации, заведующая отделом информационных технологий ГБУК СК «Ставропольская краевая универсальная научная библиотека имени М. Ю. Лермонтова»

Кононова Ирина Геннадьевна	председатель первичной профсоюзной организации, заместитель директора ГБУК СК «Ставропольская краевая библиотека для молодёжи имени В. И. Слядневой»
Логачёва Елена Юрьевна	председатель первичной профсоюзной организации, заместитель директора по производственной практике ГБОУ СПО СК «Ставропольский краевой колледж искусств»
Нехаева Любовь Григорьевна	председатель первичной профсоюзной организации, начальник отдела делопроизводства и кадров ГБУК СК «Ставропольский государственный историко-ландшафтный музей-заповедник имени Г. Н. Прозрителева и Г. К. Праве»

на срок действия краевого отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края на 2014–2017 годы.

## 2. Членам Отраслевой комиссии:

- 2.1. Принять участие в обсуждении и принятии отраслевого Соглашения;
- 2.2. Использовать социальное партнерство на всех уровнях как важный правовой инструмент для защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников культуры.
- 2.3. Оказывать методическую помощь по ведению коллективных переговоров, разработке и заключению соглашений и коллективных договоров в организациях отрасли культуры. Проводить правовую экспертизу проектов территориально-отраслевых соглашений и коллективных договоров.
- 2.4. Инициировать проведение коллективных переговоров по подготовке проектов территориально-отраслевых соглашений и их заключению в муниципальных районах с органами управлений культуры.
- 2.5. Отстаивать обязательства и гарантии, включенные в отраслевое Соглашение, коллективные договоры; не допускать

принятия норм и условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и обязательствами, зафиксированными в отраслевом Соглашении.

2.6. В случае изменения законодательства вносить соответствующие коррективы в отраслевое Соглашение.

3. Контроль за выполнением данного постановления возложить на членов Отраслевой комиссии.

Председатель Ставропольской  
краевой организации Российского  
профсоюза работников культуры



В. Д. Вербицкая

## **Список членов Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

Павлова Галина Николаевна	председатель комиссии, первый заместитель министра культуры Ставропольского края
Грабко Лидия Александровна	начальник отдела ремонтно-реставрационных работ на объектах культуры и культурного наследия министерства культуры Ставропольского края
Лагунова Ольга Борисовна	начальник отдела искусства, музеев и связей с творческими союзами
Олесов Сергей Иванович	начальник отдела правовой и кадровой работы министерства культуры Ставропольского края
Сидоренко Денис Михайлович	начальник финансово-экономического отдела министерства культуры Ставропольского края
Вербицкая Вера Демьяновна	сопредседатель комиссии, председатель Ставропольской краевой организации Российского профсоюза работников культуры
Гаврилина Елена Анатольевна	председатель первичной профсоюзной организации, заведующая отделом информационных технологий ГБУК СК «Ставропольская краевая универсальная научная библиотека имени М. Ю. Лермонтова»
Кононова Ирина Геннадьевна	председатель первичной профсоюзной организации, заместитель директора ГБУК СК «Ставропольская краевая библиотека для молодежи имени В. И. Сядаевой»
Логачёва Елена Юрьевна	председатель первичной профсоюзной организации, заместитель директора по производственной практике ГБОУ СПО СК «Ставропольский краевой колледж искусств»

Нехаева Любовь  
Григорьевна

председатель первичной профсоюзной  
организации начальник отдела делопро-  
изводства и кадров, ГБУК СК «Ставро-  
польский государственный историко-  
ландшафтный музей-заповедник имени  
Г. Н. Прозрителева и Г. К. Пправе»

# **ПОЛОЖЕНИЕ**

## **о краевой отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

### **I. Общие положения**

1.1. Краевая отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнёрства в сфере культуры, созданная сторонами, заключившими краевое отраслевое соглашение (далее – Соглашение).

1.2. Состав отраслевой комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей, количество членов отраслевой комиссии от каждой из сторон определяется на основе предложения сторон и утверждается приказом министерства культуры СК и постановлением президиума краевой организации Профсоюза.

### **II. Цели и задачи отраслевой комиссии**

2.1. Основными целями отраслевой комиссии являются:

- развитие системы социального партнёрства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли культуры Ставропольского края;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере культуры.

2.2. Основными задачами отраслевой комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров учреждений культуры;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников учреждений, установленных



- законодательными и иными нормативными правовыми актами, федеральным и областным отраслевыми соглашениями по учреждениям культуры;
- обсуждение проектов областных законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере культуры;
  - изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере культуры;
  - согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

### **III. Права отраслевой комиссии**

3.1. Отраслевая комиссия для выполнения стоящих перед ней задач праве:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях культуры;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у муниципальных органов управления культурой, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в учреждениях культуры в целях выработки рекомендаций отраслевой комиссии по развитию социального партнёрства в сфере культуры рая;
- заслушивать на своих заседаниях отчёты представителей муниципальных органов управления культурой руководителей учреждений культуры и профсоюзных организаций по выполнению заключённых территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;

- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений отраслевой комиссии.

#### **IV. Организация деятельности отраслевой комиссии**

4.1. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утверждённым планом работы, регламентом и с учётом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнёрства отраслевая комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу отраслевой комиссии организуют председатель отраслевой комиссии и сопредседатель комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

Секретарь комиссии ведет протокол заседаний, иные вопросы, связанные с работой комиссии.

4.4. Председатель комиссии:

- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствует на заседаниях комиссии;
- утверждает состав рабочих групп;
- подписывает регламент комиссии, план работы и решения комиссии.

4.5. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Соглашение.

4.6. Права и обязанности члена комиссии определяются регламентом комиссии.

4.7. Член комиссии вправе ознакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

#### **V. Срок полномочий комиссии**

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия комиссии.

# **РЕГЛАМЕНТ**

## **отраслевой комиссии**

### **по регулированию социально-трудовых отношений**

Настоящий Регламент разработан с целью установления порядка организации работы отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли культуры, осуществляющей деятельность на территории Ставропольского края.

#### **I. Общие положения**

1. Деятельность отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли культуры на территории Ставропольского края (в дальнейшем – Отраслевая комиссия) осуществляется на основе ст. 35 ТК РФ, закона Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнёрства) сфере труда» от 01.03.2007, решений Ставропольской краевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений – в форме заседаний представителей Ставропольской краевой организации Российского профсоюза работников культуры и министерства культуры Ставропольского края, в форме консультаций с органами исполнительной власти, коллективных переговоров, согласования позиций сторон по основным направлениям социально-трудовых отношений в отрасли и принятия согласованных решений.

2. Состав комиссии формируется на основе предложения сторон и утверждается приказом министерства культуры СК и постановлением президиума крайкома Профсоюза. Заседания проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год в соответствии с планом работы, поручениями и решениями коллегиальных органов министерства культуры и краевой организации Профсоюза.

#### **II. Подготовка заседаний комиссий**

1. Проект повестки дня заседания комиссии формируется её членами, на основе плана работы комиссии.

2. По вопросам предлагаемой повестки дня заседания комиссии формируется пояснительная записка, проект решения, список лиц, приглашенных на заседание.

3. После внесения предложений по проекту повестки дня заседаний и соответствующих материалов дата проведения следующего заседания комиссии определяется сторонами.

4. Секретарь комиссии, избранный на первом организационном заседании, за 1 день до заседания информирует членов комиссии о дате, времени и месте проведения заседания. Делопроизводство комиссии осуществляется секретарём комиссии. Материалы к заседанию направляются членам комиссии в день заседания. При внесении дополнительных вопросов в повестку дня, материалы, необходимые для рассмотрения, могут выдаваться непосредственно перед заседанием комиссии.

5. На заседание комиссии могут приглашаться представители органов исполнительной и законодательной власти, местного самоуправления, профсоюзных организаций, работодателей, не входящих в состав комиссии.

6. Перед заседанием комиссии секретарь проводит регистрацию участников заседания.

### **III. Порядок проведения заседания комиссии**

1. Заседание комиссии считается правомочным, а голосование при принятии решения действительным при наличии большинства членов комиссии от каждой из сторон.

2. Председатель комиссии и сопредседатель комиссии избираются на заседании членами комиссии путем открытого голосования.

3. Председатель на заседании комиссии:

- вносит на утверждение регламент работы, предложения по повестке дня;
- обеспечивает ведение заседания согласно настоящему регламенту;
- предоставляет слово для выступления;
- вправе предупредить выступающего или лишить его слова при нарушении регламента заседания;
- организует голосование по принятию решений комиссии, сообщает результаты голосования.

4. Время, предоставляемое для докладов, сообщений, информации, выступлений в прениях, устанавливается комиссией в ходе заседания.

#### **IV. Порядок принятия и контроля исполнения решений комиссии**

1. Комиссия принимает решения открытым голосованием.
2. Проект решений предоставляется членам комиссии в письменном виде.
3. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов от каждой из сторон. Члены комиссии, не согласные с решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания комиссии.
4. Итоговый документ решения комиссии оформляется секретарем и подписывается председателем и сопредседателем комиссии.
5. Контроль за выполнением решений возлагается на каждую из сторон.
6. Ответственные за выполнение решений в установленные комиссией сроки направляют письменную информацию о выполнении решений другой стороне.

Министерство культуры Ставропольского края  
Ставропольская краевая отраслевая комиссия  
по регулированию социально-трудовых отношений

**ПРОТОКОЛ № 1**  
**заседания краевой отраслевой комиссии по регулированию**  
**социально-трудовых отношений**

2 декабря 2014 года

г. Ставрополь

Всего членов комиссии – 10 чел.  
Присутствовало – 10 чел.

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

О принятии отраслевого Соглашения по государственным учреждениям культуры Ставропольского края, находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края на 2015–2017 годы.

**СЛУШАЛИ:** О проекте отраслевого Соглашения по государственным учреждениям культуры Ставропольского края, находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края на 2015–2017 годы.

**ПОСТАНОВИЛИ:**

1. Одобрить текст отраслевого Соглашения по государственным учреждениям культуры Ставропольского края, находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края на 2015–2017 годы.

2. Стороны комиссии:

2.1. Обеспечить подписание отраслевого Соглашения по государственным учреждениям культуры Ставропольского края,

находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края на 2015–2017 годы.

2.2. Утвердить Положение о краевой отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3. Утвердить регламент краевой отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.4. Обеспечить выполнение отраслевого Соглашения по государственным учреждениям культуры Ставропольского края, находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края на 2015–2017 годы.

2.5. Ежегодно рассматривать итоги выполнения обязательств отраслевого Соглашения по государственным учреждениям культуры Ставропольского края, находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края, на 2015–2017 годы и принимать меры к его выполнению.

Председатель краевой  
отраслевой комиссии,  
первый заместитель  
министра культуры  
Ставропольского края



Г. Н. Павлова

Сопредседатель краевой  
отраслевой комиссии



В. Д. Вербицкая



Подписано в печать 04.02.2015. Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная.  
Гарнитура «Times New Roman». Печать офсетная. Усл. печ. л. 4,65.  
Тираж 600 экз. Заказ № 42.

*Налоговая льгота – Общероссийский классификатор продукции ОК 005-93-953000*

Издательство Ставропольского государственного аграрного университета «АГРУС»,  
355017, г. Ставрополь, ул. Пушкина, 15.  
Тел/факс: (8652) 35-06-94. E-mail: agrus2007@mail.ru

Отпечатано в типографии издательско-полиграфического комплекса СтГАУ «АГРУС»,  
г. Ставрополь, ул. Пушкина, 15.