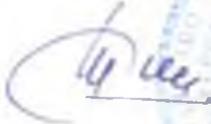
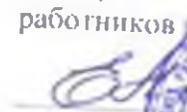


Министр культуры
Ставропольского края


Л. И. Лихачева



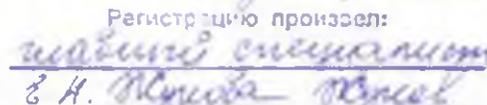
Председатель
Ставропольской краевой организации
Общероссийского профсоюза
работников



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по организациям, находящимся в ведении
министерства культуры Ставропольского края
на 2024–2026 годы

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

за № 04 «Общественный»
Регистрацию произвел:

И. И. И.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**по организациям, находящимся в ведении министерства
культуры Ставропольского края
на 2024–2026 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Министерство культуры Ставропольского края (далее – Министерство) и Ставропольская краевая организация Общероссийского профсоюза работников культуры (СКО ОПК) (далее Профсоюз), совместно именуемые в дальнейшем Стороны, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Ставропольского края от 01 марта 2007 года N6 кз «О некоторых вопросах социального партнёрства в сфере труда», заключили настоящее краевое Отраслевое Соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края, на 2024–2026 годы (далее–Соглашение), являющееся правовым актом и регулирующее социально-трудовые отношения в сфере культуры Ставропольского края в 2024–2026 годах.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

а) работники учреждений (далее – работники), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство культуры Ставропольского края, в лице их полномочного представителя – Ставропольской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры, действующей на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников культуры, принятого на I съезде Российского Профсоюза работников культуры 07 сентября 1990 года, с

изменениями и дополнениями, внесенными на VII съезде Российского Профсоюза работников культуры 14 октября 2020 года;

б) работодатели – руководители государственных бюджетных, автономных 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 года № 296-п.

1.3. Соглашение заключено с целью коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на основе принципов социального партнерства, повышения уровня социальных гарантий, занятости, роста реальной заработной платы работников учреждений отрасли культуры Ставропольского края на основе расширения перечня и повышения качества услуг, оказываемых учреждениями культуры Ставропольского края, роста эффективности их деятельности.

1.4. Стороны рассматривают настоящее Соглашение как основной правовой акт, определяющий механизм их взаимодействия.

1.5. Стороны, подписавшие Соглашение, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры, Соглашением между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья».

1.6. Обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников при заключении отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров, при этом не ограничивают права сторон социального партнёрства в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам.

1.7. Трудовой кодекс Российской Федерации, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Ставропольского края, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с даты вступления их в силу.

1.8. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство, а также работодателей, присоединившихся к настоящему Соглашению после его заключения в порядке, установленном частью 1 статьи 11 Закона Ставропольского края от 01 марта 2007 года № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда».

1.9. Нормы Соглашения учитываются при заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров в учреждениях культуры Ставропольского края.

Стороны договорились о том, что:

1.10. Краевая организация, территориальные и первичные профсоюзные организации, в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, увольнения, стипендиального и других форм обеспечения студентов, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

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

1.12. Законы Ставропольского края, другие нормативные правовые акты Ставропольского края, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников, применяются с даты вступления их в силу.

1.13. Территориальные соглашения, коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением.

1.14. В коллективном договоре и локальных актах учреждения культуры, с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

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

1.16. Настоящее Соглашение имеет прямое действие в случае отсутствия в организации коллективного договора.

1.17. В случае проведения реорганизации Сторон Соглашения, принятые Сторонами обязательства, переходят к их правопреемникам.

1.18. В случаях изменения наименования Сторон, а также расторжения трудового договора с руководителями, подписавшими Соглашение, Соглашение сохраняет свое действие.

1.19. Финансовые средства, необходимые на реализацию принятых обязательств, предусматриваются ежегодно в соответствующих бюджетах и сметах.

1.20. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года включительно.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Краевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях отрасли культуры Ставропольского края (далее – Комиссия), созданная по решению Сторон в соответствии с приказом министерства культуры и постановлением Президиума Ставропольской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры, является постоянно действующим органом социального партнёрства в сфере культуры Ставропольского края.

Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о краевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях отрасли культуры Ставропольского края, утверждённым Сторонами 06 августа 2020 года.

2.1.1. Реализуя принципы социального партнерства в рамках деятельности Комиссии Стороны:

2.1.2. Проводят консультации по вопросам социально-трудовых отношений и принимают решения по вопросам, включенным в Соглашение.

2.1.3. Обеспечивают безусловное выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся участия Комиссии в подготовке и обсуждении проектов нормативно - правовых документов в сфере труда, подготовленных министерством культуры Ставропольского края.

2.1.4. Проводят в Комиссии консультации по вопросам проекта бюджета Ставропольского края, касающихся отрасли культуры, на очередной

финансовый год и плановый период до внесения их на рассмотрение в Думу Ставропольского края.

2.1.5. Готовят обоснованные предложения в Правительство Ставропольского края о выделении дополнительных ассигнований из бюджета Ставропольского края на:

- увеличение фонда оплаты труда работников подведомственных министерству культуры Ставропольского края учреждений (далее – подведомственные учреждения);

- выплаты повышающих коэффициентов к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях, а также за работу в сельской местности работникам подведомственных учреждений;

- индексацию оплаты труда работников подведомственных учреждений и социальных выплат, установленных законами Ставропольского края;

- обучение, переобучение, повышение квалификации работников в условиях внедрения профессиональных стандартов;

2.1.6. Содействуют в рамках имеющихся полномочий развитию практики коллективно-договорного регулирования трудовых отношений:

- созданию и эффективному функционированию отраслевых органов социального партнерства на территориальном уровне, разработке и заключению территориальных отраслевых соглашений;

- своевременному заключению коллективных договоров в учреждениях культуры и образования в сфере культуры;

- обеспечивают организационно-методическое сопровождение коллективно-договорного регулирования;

- участвуют в совершенствовании нормативной правовой и договорной базы социального партнерства в Ставропольском крае.

2.2. Итоги реализации Соглашения не реже 1 раза в год рассматриваются на заседаниях коллегии министерства и краевого комитета Ставропольской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры с участием представителей Сторон.

2.3. Стороны официально информируют друг друга о готовящихся мероприятиях, разрабатываемых документах с целью реализации Соглашения.

2.4. Министерство:

2.4.1. Включает (по согласованию) представителей стороны Профсоюза в состав коллегии, Общественного Совета министерства культуры Ставропольского края, приглашает их на совещания, заседания комиссий, рабочих групп, на которых рассматриваются вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений.

2.4.2. При подготовке проектов нормативно-правовых актов Ставропольского края в сфере культуры учитывает нормы настоящего Соглашения.

2.4.3. Принимает решение об изменении правового статуса, типа подведомственных учреждений после рассмотрения этого вопроса на заседании Комиссии с учетом ее мнения в установленном законодательством Ставропольского края порядке.

2.4.4. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных учреждений исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, утвержденных законом Ставропольского края о бюджете Ставропольского края на соответствующий финансовый год и плановый период, а также размеров субсидий, предоставленных государственным бюджетным, автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

2.4.5. В рамках закона Ставропольского края от 04 февраля 2016 года № 5-кз «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в учреждениях, подведомственных органам исполнительной власти Ставропольского края, органам местного самоуправления муниципальных образований Ставропольского края»

проводит внеплановые проверки в связи с обращениями Профсоюза по выявленным фактам нарушений в подведомственном учреждении трудового законодательства.

2.5. Руководители учреждений культуры:

2.5.1. Учитывают мнение представителей профсоюзной организации при разработке программ развития учреждения культуры.

2.5.2. Обеспечивают участие представителей членов выборного органа профсоюза в управлении учреждением, способствуют реальному участию работников в управлении учреждением культуры.

2.5.3. Признают преимущественное право профсоюзной организации на заключение коллективных договоров, а также на контроль за исполнением обязательств работодателей, предусмотренных Соглашением и коллективными договорами, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности учреждений культуры Ставропольского края.

2.5.4. Предоставляют профсоюзной организации учреждения (по её запросу) сведения о штатном расписании учреждения.

2.6. Профсоюз:

2.6.1. Способствует эффективной работе учреждения культуры Ставропольского края, соблюдению трудовой дисциплины, техники безопасности, рациональному использованию рабочего времени, повышению эффективности деятельности учреждения, повышению профессионализма и деловой активности работников.

2.6.2. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по защите социально-экономических прав и интересов работников.

2.6.3. Проводит работу в трудовых коллективах, направленную на расширение практики договорного регулирования социально-трудовых отношений, проявление первичными профсоюзными организациями инициативы к началу и ведению коллективных переговоров по заключению

коллективных договоров; оказывает практическую помощь учреждениям в заключении коллективных договоров и территориальных отраслевых соглашений, проводит правовую экспертизу проектов коллективных договоров.

2.6.4. Делегирует представителей работников учреждения в органы управления организации.

2.6.5. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения.

2.6.6. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.6.7. Содействует предотвращению в подведомственных учреждениях социальной напряженности, коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.6.8. Направляет предложения по формированию социальных направлений бюджета Ставропольского края, взаимодействует в пределах своих полномочий с профильным комитетом Думы Ставропольского края по принятию законодательных актов в интересах работников учреждений культуры Ставропольского края.

2.6.9. Профсоюз направляет представления в министерство культуры Ставропольского края по вопросу награждения профсоюзного актива ведомственными отраслевыми наградами: Почетная грамота министерства культуры Ставропольского края, Почетное звание «Почетный работник

культуры Ставропольского края», Почетное звание «Почетный деятель искусств Ставропольского края», «Почетный наставник в сфере культуры», благодарность министерства культуры Ставропольского края.

3. В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Трудовой договор с работником учреждения культуры заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного Трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. С руководителями подведомственных учреждений трудовой договор заключается на определенный срок (часть 2 статьи 59 ТК РФ). Заключение трудового договора с руководителем подведомственного учреждения осуществляется по результатам конкурса на замещение вакантной должности в установленном министерством культуры Ставропольского края порядке. Расторжение трудового договора с руководителем подведомственного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения, определяется в соответствии с ТК РФ, с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, установленным постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.4. Трудовые договоры с работниками заключаются с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником

государственного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167 н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и по форме, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190 р (в редакции от 14 сентября 2015 года) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

3.5. В трудовом договоре, оформленном в письменном виде, должны быть прописаны и конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе обязательные условия оплаты труда:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей по определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;

- размеры и порядок выплат компенсационного характера, в том числе при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;

- условия, порядок, размеры выплат стимулирующего характера (либо указывается локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в подведомственном учреждении показателей и критериев).

3.6. Трудовой договор с творческими работниками учреждений 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 года № 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», с учетом квалификационных требований, установленных приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года N 251 н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

3.7. При приёме на работу, кроме случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для многодетных матерей (отцов); бывших работников учреждений культуры, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение 2-х лет после увольнения, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию; победителям и финалистам профессиональных конкурсов; работникам, имеющим награды краевого и российского уровней в профессиональной деятельности.

3.8. Принятие решения об изменении правового статуса, типа подведомственного учреждения осуществляется с учётом мнения

представительного органа первичной профсоюзной организации, при этом не допускается ухудшение условий труда работников учреждения.

3.9. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) подведомственного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.10. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.11. Работники образовательных организаций в сфере культуры, включая руководителей и их заместителей, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка), которая не считается совместительством.

3.12. Предоставление преподавательской работы руководителям образовательных организаций и их заместителям, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), осуществляется и при условии, что преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.13. 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.

3.14. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, ««дорожной картой» ВИЧ», а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- 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, искусства и кинематографии, работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

-учитывать, что изменение требований к квалификации работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория;

-своевременно и в полном объёме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учёта в органы Социального фонда России по Ставропольскому краю.

3.15. Министерство и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах 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;

-перечень условий, при которых возможно заключение срочных трудовых договоров с работниками.

3.16. Преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, имеют:

- работники согласно ст. 179 ТК РФ;

- работники, совмещающие работу с получением образования (среднего профессионального или высшего), независимо от того, за чей счёт они обучаются;

- работники, проработавшие в подведомственных учреждениях свыше 10 лет;

-работники предпенсионного возраста;

-работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны договорились о следующем:

4.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности министерства культуры Ставропольского края и СКО ОПРК является оплата труда работников подведомственных учреждений, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных действующим законодательством.

4.3. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» стороны принимают меры по обеспечению ежегодного роста уровня заработной платы работников подведомственных учреждений.

4.4. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», повышения уровня реальной заработной платы работников сферы культуры Ставропольского края стороны проводят регулярный мониторинг уровня заработной платы и ее индексации, структуры фондов оплаты труда, принимают меры по поэтапному повышению минимальной заработной платы в учреждениях сферы культуры до величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета, составляющего не менее 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ставропольского края.

4.5. Системы оплаты труда работникам подведомственных учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и краевыми законами, иными нормативными актами Российской Федерации и Ставропольского края, в том числе постановлением Правительства Ставропольского края от 20

августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», Постановлением Правительства Ставропольского края от 25 апреля 2019 года № 188-п "О внесении изменений в постановление Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края", а также с учётом Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных министерству культуры Ставропольского края, Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству культуры Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Образование».

4.6. При определении объёмов финансирования отрасли культуры Ставропольского края и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников подведомственных учреждений учитываются 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.

4.7. В установленном порядке в пределах своей компетенции стороны взаимодействуют при подготовке проекта закона Ставропольского края о бюджете Ставропольского края на очередной финансовый год и плановый период, готовят предложения по проекту указанного закона.

4.8. Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением государственных услуг.

4.9. Оплата труда работников производится в соответствии с принятыми в подведомственных учреждениях Положениями по оплате труда, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, и являющимися неотъемлемой частью коллективных договоров.

4.10. При проведении мероприятий по реорганизации или изменению типа подведомственных учреждений сохраняется уровень заработной платы и социальных гарантий работников, действовавших до начала проведения таких мероприятий.

4.11. Руководители подведомственных учреждений обязуются:

- способствовать совершенствованию организации труда и заработной платы в соответствии с разработанными планами, обеспечивать повышение квалификации работников;

- вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- устанавливать действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников от объёма, результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышении качества оказываемых услуг в рамках эффективного контракта;

- формировать фонд оплаты труда из общего объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Ставропольского края на обеспечение государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

4.12. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в подведомственных учреждениях, стороны обеспечивают долю выплат по окладам (должностным окладам), в структуре заработной платы работников, (без учета выплат компенсационного характера за работу в пустынных и безводных местностях) не менее 50,0 процентов заработной платы; в образовательных организациях, подведомственных Министерству, обеспечивают долю выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников не менее 50,0 процентов заработной платы. Бюджетные ассигнования, предусматриваемые бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждений, направляются преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

4.13. Стороны предусматривают в коллективных договорах подведомственных учреждений направление до 70,0 процентов средств, полученных от платных услуг, на оплату труда работников и руководителей подведомственных учреждений с начислениями. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных услуг, утверждается локальным нормативным актом с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или является приложением к коллективному договору.

4.14. Месячная заработная плата работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, без учёта компенсационных выплат.

4.15. Оплата труда руководителей подведомственных учреждений производится в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных министерству

культуры Ставропольского края, Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству культуры Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Образование», утверждаемым Министерством культуры по согласованию с краевой организацией Профсоюза. Руководителям учреждений культуры устанавливается доплата к заработной плате в размере до 10 % из средств от приносящей доход деятельности учреждения в порядке, утвержденном министерством культуры Ставропольского края.

4.16. В целях оценки эффективности деятельности руководителей подведомственных учреждений на основании Положения об установлении выплат стимулирующего характера руководителям государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Ставропольского края, утвержденное приказом министерства культуры Ставропольского края от 24 сентября 2018 года № 516, при распределении выплат стимулирующего характера учитываются следующие критерии:

- рост уровня заработной платы и социальных гарантий работникам (без учёта увеличения бюджетного финансирования в соответствии с нормативными актами органов исполнительной власти);
- наличие коллективного договора с правомочным представителем работников;
- участие в конкурсах всех уровней на лучший коллективный договор;
- целевые показатели и критерии эффективности работы профессиональных образовательных организаций в сфере культуры и их руководителей;
- критерии оценки финансово-экономической деятельности и исполнительской дисциплины подведомственных учреждений.

4.17. Предельное соотношение заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений (соотношение средней заработной платы заместителей руководителей

подведомственных учреждений и средней заработной платы работников подведомственных учреждений (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год) устанавливается Министерством, но не может быть более 5.

4.18. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала подведомственных учреждений в фонде оплаты труда таких учреждений устанавливается в размере не более 40,0 процентов.

4.19. Установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников подведомственных учреждений осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.20. Размеры окладов руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются с учётом приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», но не могут быть менее 16975 рублей.

4.21. До установления Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленных приказом Минздравсоцразвития от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

руководителей, специалистов и служащих» минимальные оклады в подведомственных учреждениях устанавливаются в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных министерству культуры Ставропольского края, но не ниже:

4.21.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» 12455,00 рублей.

4.21.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» – 12583,00 рублей.

4.21.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» – 12711,00 рублей.

4.21.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» устанавливаются в соответствии с группами по оплате труда – 12840,00 рублей.

4.22. В подведомственных учреждениях для артистического и художественного персонала могут устанавливаться размеры ставок заработной платы за работу в течение месяца исходя из установленной нормы выступлений (постановок), а также поспектакльная оплата труда (фиксированный размер оплаты за участие в спектакле (за выступление). Порядок оплаты труда артистического и художественного персонала устанавливается в коллективных договорах, положениях об оплате труда, принимаемыми с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.23. Системы нормирования труда устанавливаются на основе типовых отраслевых норм труда и методических рекомендаций по формированию штатной численности подведомственных учреждений.

4.24. Минимальные размеры ставок заработной платы педагогических работников в образовательных организациях в сфере культуры установлены не ниже 8560 рублей.

4.25. Ставка педагогической нагрузки устанавливается в соответствии с подпунктом 5.3 Приложения 2 к приказу Минобрнауки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в объеме 720 педагогических часов.

4.26. Руководители и специалисты подведомственных учреждений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору или по отдельному трудовому договору осуществлять в рабочее время преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме 720 часов в год в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.27. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, размеры окладов устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.28. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м на одну ставку заработной платы.

4.29. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений устанавливаются на 10,0–20,0 процентов ниже должностных окладов руководителей.

4.30. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.31. По результатам специальной оценки условий труда, определившим условия труда 3 класса (вредные условия труда), установление доплат к окладам (должностным окладам) работников подведомственных учреждений осуществляется в зависимости от степени вредности, но не ниже минимальных размеров: 3.1–4,0 процента, 3.2–5,0 процента, 3.3–6,0 процента, 3.4–10,0 процента.

4.32. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35,0 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в учреждениях культуры.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни работников подведомственных учреждений, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 года № 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», а также с учетом минимальных размеров окладов работников государственных учреждений культуры по профессионально-квалификационным группам, приведенным в приложении к настоящему Соглашению.

Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере. При этом:

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки, а также всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда;

-работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), а также всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), а также всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.33. Дневная ставка рассчитывается путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада), стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок на количество рабочих дней в месяце, за который рассчитывается доплата, или на среднегодовое количество дней в месяце, получаемое путём деления количества рабочих дней в году на 12.

4.34. Часовая ставка рассчитывается путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада), стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок на количество рабочих часов в месяце, за который рассчитывается доплата или на среднегодовую часовую ставку.

4.35. Конкретные размеры и порядок оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения культуры.

4.36. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

4.37. Утверждение локального нормативного акта при определении перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера, используемых при расчете дневной или часовой ставки за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

4.38. Нерабочие (праздничные) дни, не предусмотренные ТК РФ (Радоница и др.), принятые нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края, приравниваются к нерабочим праздничным дням, установленным статьей 112 ТК РФ.

4.39. Специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности (иные условия труда), устанавливается компенсационная выплата в размере не ниже 25,0 процентов от оклада (должностного оклада).

4.40. Работникам подведомственных учреждений за работу в пустынных и безводных местностях устанавливаются коэффициенты к заработной плате, не ниже установленных Правительством Ставропольского края.

4.41. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, выполнении работ с меньшей численностью персонала,

выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата к должностным окладам в соответствии с Положением об оплате труда. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, Положением об оплате труда.

4.42. Педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, производится компенсационные выплаты за:

- классное руководство;
- заведование кабинетом;
- руководство цикловой комиссией;
- руководство большим творческим коллективом.

4.43. Коллективным договором, локальным нормативным актом, утверждаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, перечень компенсационных выплат может быть расширен.

4.44. Стороны рекомендуют устанавливать ежемесячную выплату стимулирующего характера:

- докторам наук по профилю деятельности и работникам, имеющим Почетное звание «Народный артист РФ», «Народный художник РФ» – до 20,0 процентов от должностного оклада;
- кандидатам наук по профилю деятельности и работникам, имеющим звания «Заслуженный артист РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный деятель искусств РФ», «Заслуженный учитель РФ» и ведомственные знаки отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», «Почетный работник образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», грамота Министерства просвещения Российской Федерации - до 15,0 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада);

- работникам, имеющим звания «Почетный работник культуры Ставропольского края», «Почетный деятель искусств Ставропольского края», награжденным знаком отличия Министерства культуры Ставропольского края «Почетный наставник в сфере культуры» – до 10,0 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада);
- наставникам молодых специалистов;
- победителям и призерам Всероссийских конкурсов профессионального мастерства до 25% от ставки заработной платы сроком на один год;
- финалистам Всероссийских конкурсов профессионального мастерства до 20% от ставки заработной платы сроком на один год;
- победителям краевых этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства до 15% от ставки заработной платы сроком на один год;
- призерам (финалистам) краевых этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства до 10% от ставки заработной платы сроком на один год.

4.45. Выплата за общий или непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается руководителям и работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, образования, учреждениях дополнительного образования, государственных или (и) муниципальных учреждениях культуры, органах государственной власти и местного самоуправления в РФ и Ставропольском крае в процентах от оклада:

- при выслуге лет от 6 месяцев до 3 лет – не менее 5,0 процентов;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – не менее 10,0 процентов;
- при выслуге лет свыше 5 лет – не менее 15,0 процентов;

4.46. Установление размера выплат стимулирующего характера работникам осуществляется специальной комиссией, созданной решением руководителя подведомственного учреждения по согласованию с профсоюзной организацией учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, а также из средств от

приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.47. Определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, осуществляется на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями для всех категорий работников учреждений.

4.48. В коллективном договоре могут быть предусмотрены дополнительные выплаты стимулирующего характера, в том числе за развитие добровольчества в сфере культуры («Волонтеры культуры») и др., а также председателю ППО за подготовку проекта и заключение коллективного договора, за ведение общественной работы.

4.49. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников соблюдение следующих основных принципов:

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

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

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

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

- принятие решений о выплатах стимулирующего характера и их размерах должны осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.50. Премии, предусмотренные положениями об оплате труда работников, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.51. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации, награждении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

- награждении грамотой Общероссийского профсоюза работников культуры, Почетным знаком Общероссийского профсоюза работников культуры «За активную работу в профсоюзе»;

- награждении наградами Ставропольского края;

- награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края;

- награждении ведомственными наградами министерства образования Ставропольского края;

- награждении грамотой Ставропольской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры.

4.52. В целях привлечения в подведомственные учреждения молодых специалистов стороны предусматривают в коллективных договорах и Положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет работы.

4.53. Размеры премирования устанавливаются в коллективном договоре и в Положении об оплате труда в зависимости от возможности фонда оплаты труда.

4.54. Стороны добиваются установления дифференциации в размерах оплаты труда работникам, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации.

4.55. 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:

-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 заработной платы;

-при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

4.56. 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.

4.57. 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.

4.58. Педагогическим работникам, у которых в период длительной временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком, 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, оплата труда производится 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 два года после выхода на работу.

4.59. При исчислении срока действия квалификационной категории педагогическим работникам предпенсионного возраста оплата труда производится с учётом имеющейся квалификационной категории, но не ранее, чем за 2 года до достижения возраста, дающего право на получение пенсии.

4.60. Оплата труда педагогических работников в течение года с момента выхода на работу производится с учётом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- 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.

4.61. 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.

4.62. Если работники подведомственных учреждений, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простое не является и оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.63. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере.

4.64. Выплата заработной платы работникам производится не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего распорядка и коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.65. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку, ставку заработной платы) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, выплат стимулирующего и компенсационного характера, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм

труда (трудовых обязанностей). Начисление иных выплат, зависящих от результатов выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), расчет которых возможен только по окончании месяца, производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

4.66. 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 сотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

4.67. 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 произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, а также о начисленных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование. Форма расчетного листка утверждается работодателем в соответствии с применяемым программным продуктом.

4.68. Стороны добиваются повышения уровня реального содержания заработной платы работников подведомственных учреждений в соответствии со статьей 134 ТК РФ, включая ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация производится на основании нормативных правовых актов Правительства Ставропольского края с учетом финансовых средств, предусмотренных на указанные цели.

4.69. Экономия фонда оплаты труда может использоваться, в соответствии с Положением об оплате труда работников, на оказание материальной помощи и (или) на премирование работников по ходатайству

выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения в случаях:

- смерти работника или его близких родственников;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т. д.);
- рождение ребенка;
- регистрация брака;
- юбилей сотрудника, начиная с 50-ти лет и далее каждые 5 лет;
- компенсация дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи и стоимости лекарственных средств;
- поддержки семей военнослужащих, находящихся на СВО;
- поддержка студентов, совмещающих учебу с работой;
- других обстоятельствах, установленных локальными актами учреждения.

4.70. Администрация учреждения оказывает работникам материальную помощь к ежегодному отпуску в размере не менее 1 оклада из фонда оплаты труда и (или) из доходов от внебюджетной деятельности учреждения.

4.71. Не допускается дискриминация в плате труда внешних совместителей. Согласно ст.285 ТК РФ при работе по совместительству действуют те же условия оплаты труда, которые применяются в отношении работников, для которых работа в учреждении культуры является основной. При заключении трудового договора стороны определяют все условия оплаты труда. В соответствии с частью 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, надбавки и поощрительные и стимулирующие выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор. При этом условия труда внешних совместителей не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными ТК РФ, законами, иными нормативными актами, коллективными актами, соглашениями.

Согласно ч.2. ст.287 ТК РФ другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству.

4.72. При прекращении трудового договора работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные дни трудового отпуска и неиспользованные дни отдыха за работу в выходной день.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что режим рабочего времени и времени отдыха в учреждениях сферы культуры определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с работником.

5.2. Продолжительность ежедневной работы должностей творческих работников учреждений в сфере культуры устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 года № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видео съемочных 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.

5.3. 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 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность».

5.4. Норма продолжительности 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 организациях устанавливается сокращенная, не более 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы (должностной оклад).

5.5. При выездных мероприятиях (спектаклях, концертах) время, затрачиваемое работниками на переезд к месту проведения мероприятия и обратно, включается в рабочее время. Время, затраченное на ожидание в связи с задержкой объявленного мероприятия, включается в рабочее время. Для работников театра перерывы между спектаклями (например, между двумя утренними спектаклями) засчитываются в рабочее время.

5.6. В профессиональных образовательных организациях при составлении учебных планов учитывается приказ Минобрнауки России от 14 июня 2013 года № 464 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

5.7. Время каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является для педагогических и других работников образовательных организаций

рабочим временем, с привлечением их в эти периоды к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

5.8. В каникулярное время вспомогательный персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени на основании заключаемых дополнительных соглашений.

5.9. Во время каникул работодатель образовательной организации вправе предоставлять педагогам свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

5.10. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

5.11. 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.

5.12. 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 работников учреждений сферы культуры осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 года № 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», а также в соответствии с приложением к настоящему Соглашению. Конкретные перечни работников, привлекаемых к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни, а также порядок их привлечения, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.13. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, в том числе вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней «Открытых дверей» для абитуриентов и их родителей и др., производится по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.14. Работодатели обеспечивают приравнивание нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), принятых нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края, к нерабочим праздничным дням, установленным ст. 112 ТК РФ.

5.15. Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. Предоставление работнику дней отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится на основании заявления работника. В коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации,

устанавливается период, в течение которого предоставляются дни отдыха. День отдыха оплате не подлежит.

5.16. В случае если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, она оплачивается в одинарном размере (сверх дневного заработка за этот день), а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.18. 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.

5.19. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.20. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, осуществляется в соответствии со статьей 334 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Длительный отпуск предоставляется лицам, занимающим педагогические должности в образовательных организациях, продолжительностью 56 календарных дней. Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10

месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.21. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.22. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.23. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

5.24. 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.

5.25. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся 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.

5.26. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём устанавливается в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, утвержденными Постановлением Правительства Ставропольского края от 4 апреля 2003 года № 63-п «О

правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ставропольского края».

5.27. Стороны договорились, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется руководителям, заместителям руководителей подведомственных учреждений, руководителям структурных подразделений, а также другим работникам в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения учредителя и выборного органа первичной профсоюзной организации. Руководителям учреждений в соответствии с локальными актами устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, но не более 10 календарных дней. Оплата отпускных может производиться из средств от приносящей доход деятельности.

5.28. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих 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.

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

5.30. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

5.31. Педагогические работники образовательной организации в сфере культуры 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 (статья 335 ТК РФ).

5.32. Стороны договорились, что кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и др.) предоставляется работнику по семейным обстоятельствам по его письменному заявлению в обязательном порядке.

5.33. Стороны рекомендуют с учётом финансовых возможностей организаций сферы культуры (в пределах утверждённого фонда оплаты труда) устанавливать в коллективных договорах предоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков:

- при рождении ребенка – не менее 1 дня;
- в случае регистрации брака – не менее 1 дня;
- в случае смерти близких родственников – не менее 2 дней;
- родителям, имеющим детей в возрасте с 6 до 10 лет – 1 день 1 сентября, и родителям выпускников 9 и 11 классов - 25 мая;
- в день юбилея – 50, 55 и 60 лет и далее каждые 5 лет – 1 день;

В коллективном договоре определяется конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

5.34. Председателям первичных профсоюзных организаций предоставляется оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3 календарных дней по подготовке проекта, заключения, осуществления контроля коллективного договора.

5.35. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и иным основаниям, в т.ч. при прибытии в отпуск супруга (супруги) – военнослужащего, участника СВО.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

6.1. Стороны договорились:

-содействовать реализации государственной политики в сфере занятости;

-анализировать кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных учреждений, обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников. Координировать деятельность государственных и образовательных учреждений в сфере культуры учреждений в сфере культуры, направленную на развитие кадрового потенциала;

-принимать меры по повышению социального и профессионального статуса работников сферы культуры, качества кадрового потенциала государственных и образовательных учреждений, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников отрасли;

-при проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений, разрабатывать меры их предупреждения. 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;

-содействовать проведению краевых конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, работников культуры, педагогических работников, студенчества;

-ежегодно рассматривать вопросы занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования работников, трудоустройства выпускников средних профессиональных образовательных организаций, в том числе профессиональной переподготовки высвобождаемых работников, создавать условия для непрерывного профессионального образования работников.

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

-10 и более работников при численности занятых от 20 до 100 человек;

-5,0 процента работников – при численности занятых от 101 до 300 человек.

6.3. Более высокие требования к критериям массового высвобождения работающих определяются в территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах.

6.4. Стороны считают необходимым рекомендовать профессиональным образовательным организациям определить ответственного работника в структуре управления организации, занимающегося вопросами занятости и трудоустройства выпускников.

6.5. В целях обеспечения повышения квалификации работников подведомственных учреждений ежегодно при формировании проекта бюджета Ставропольского края добиваться выделения средств, необходимых для планового дополнительного профессионального образования работников подведомственных учреждений, а также оплаты командировочных расходов, связанных с повышением квалификации работников.

6.6. Министерство включает представителей Профсоюза в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников подведомственных учреждений, муниципальных и частных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере культуры на территории Ставропольского края.

6.7. Руководители подведомственных учреждений обеспечивают выполнение законодательства в сфере занятости населения, в том числе, о своевременном (не менее чем за 3 месяца) и в полном объеме 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. В случае массовых увольнений в связи с сокращением численности и штата предусматривают разработку программ высвобождения работников, включающих переобучение, предоставление другого места работы, гарантий и льгот, в том числе сверх установленных законодательством, высвобождаемым работникам (по системе аутплейсмента). Учреждение культуры квотирует места работы для инвалидов в соответствии с законом Ставропольского края от 11 марта 2004 года № 14 кз «О квотировании рабочих мест для инвалидов».

6.8. Для сохранения кадрового потенциала и рабочих мест в организациях сферы культуры Ставропольского края при угрозе массовых сокращений принимают следующие меры:

- временный отказ от совмещения;
- временное ограничение приема работников с одновременным сокращением вакансий;
- предоставление по просьбе работников (по личному заявлению) дополнительных отпусков без сохранения заработной платы;
- предоставление работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников организации, возможности переобучения новым профессиям, а также оплачиваемого времени (не менее 4 часов в неделю) для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора;
- при увольнении в связи с сокращением численности и штатов, кроме выходного пособия, предусмотренного действующим законодательством, дополнительно (из внебюджетных средств) по ходатайству выборного органа

первичной профсоюзной организации выплачивают работникам, проработавшим в государственном учреждении культуры и образования в сфере культуры свыше 10 лет, пособие в размере не менее 50,0 процента МРОТ, но не более размера должностного оклада (ставки заработной платы);

-принимают меры по сохранению уровня социально-трудовых прав и гарантий работников в условиях аутсорсинга и (или) аутстаффинга.

6.9. Необходимость подготовки работников, в том числе в связи с введением профессиональных стандартов, определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.10. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения определяется коллективным договором, но не реже одного раза в три года.

6.11. Направление работников на курсы повышения квалификации осуществляется за счет средств работодателя с отрывом от основной работы, при этом работникам обеспечиваются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

6.12. В целях повышения кадрового потенциала, повышения уровня профессионального мастерства, деловой квалификации, качества и эффективности работы руководителей, специалистов и служащих в учреждениях культуры проводится аттестация работников.

6.13. Аттестация работников учреждений культуры осуществляется в соответствии с утвержденным в учреждении Положением об аттестации работников, а также с учётом письма Минкультуры Российской Федерации от 08 февраля 2010 года № 7790-44/04-ПХ «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства»

6.14. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с утвержденным в учреждении Положением об аттестации работников, а также приказом Минобрнауки России от 24 марта 2023 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.15. В состав аттестационной комиссии включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации подведомственного учреждения.

6.16. Педагогические работники согласно Приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в труде;
- наличия ведомственных наград Министерства культуры Российской Федерации, в том числе совместной Почетной грамоты Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры, полученных за последние десять лет, почетное звание «Народный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации, благодарность Министра культуры Российской Федерации, нагрудный знак Министра культуры Российской Федерации «За вклад в Российскую культуру», благодарность министра культуры;

- наличия ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации, в том числе почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; нагрудный знак «Почетный наставник»; «За верность профессии»; «Молодость и Профессионализм»; почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;

- почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» и ведомственные знаки отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», грамота Министерства просвещения Российской Федерации, благодарность министра просвещения;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на Всероссийском, краевом (1-3 место, диплом финалиста) или муниципальном (1 место) уровнях за последние пять лет;

- победы в конкурсном отборе лучших педагогов на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;

- наличия наград Ставропольского края: в том числе звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия Ставропольского края, Почётная грамота Губернатора Ставропольского края, Благодарность Губернатора Ставропольского края, Почётная грамота Думы Ставропольского края, Почётная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере культуры;

- наличия ведомственных наград Министерства культуры Ставропольского края: в том числе звание «Почетный работник культуры Ставропольского края», «Почетный деятель искусств Ставропольского края», знака отличия "Почетный наставник в сфере культуры Ставропольского края";

- наличия учёной степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

6.17. В отношении педагогического 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 педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

6.18. Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

6.19. Работодатели:

- письменно предупреждают работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;

- осуществляют подготовку представления на работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направляют работника на переподготовку (курсы повышения квалификации) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности или предоставляют по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

6.20. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

6.21. Работодатели обязуются:

- 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 считается дата направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата (ч. 2 ст. 180 ТК РФ);

- не допускать необоснованного сокращения штатов, необоснованного установления для работников режима неполной рабочей недели;

- при сокращении штата учреждения культуры оказывать содействие в трудоустройстве увольняемых работников предпенсионного возраста, матерей-одиночек, женщин, имеющих детей до 14 лет, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, а также имеющих 3-х и более детей;

- содействовать участию работников в краевых конкурсах профессионального мастерства.

6.22. Профсоюз обязуется:

- 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;

- предоставлять членам профсоюза правовую помощь в защите их трудовых, экономических, социальных прав и интересов;

- проводить разъяснительную работу по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации и реформировании, по социальной и трудовой адаптации работников учреждений культуры, оказывать им психологическую поддержку;

- принимать участие в проведении конкурсов разных уровней «Лучший по профессии».

7. В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

7.1. В целях обеспечения гарантий конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в учреждениях сферы культуры, стороны участвуют в решении вопросов улучшения условий и охраны труда в целях обеспечения достойного труда, формирования культуры безопасного труда, рассматривают на заседаниях Комиссии причины несчастных случаев на производстве со смертельным исходом и тяжелых несчастных случаев, произошедших в организациях сферы культуры.

7.2. Способствуют формированию системы мотивации работников к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек. Обеспечивают реализацию мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ/СПИД, других социально значимых заболеваний на рабочих местах. Принимают меры по недопущению дискриминации и стигматизации работников, инфицированных ВИЧ, содействуют прохождению диспансеризации работников в соответствии с действующим законодательством.

7.3. Министерство:

7.3.1. Назначает ответственного сотрудника по охране труда, осуществляющего ведомственный контроль за состоянием условий и охраны труда в подведомственных учреждениях.

7.3.2. Осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма, несчастных случаев на производстве.

7.3.3. Оказывает методическую помощь руководителям (специалистам) подведомственных учреждений по вопросам организации работы по охране труда.

7.3.4. Способствует прохождению обучения по вопросам охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности руководителей подведомственных учреждений в соответствии с законодательством в соответствующей сфере.

7.3.5. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, обобщает отчетность за истекший год для последующего рассмотрения на заседании коллегии министерства с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

7.3.6. Ежегодно до 1 февраля информирует Профсоюз о состоянии условий труда, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсации за работу во вредных условиях труда, на проведение специальной оценки условий труда в подведомственных учреждениях.

7.3.7. При разработке проекта бюджета Ставропольского края на очередной финансовый год предусматривает финансирование мероприятий по охране и улучшению условий труда, предусмотренные действующим трудовым законодательством, в том числе проведение предварительных и периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований отдельных категорий работников; проведение специальной оценки условий труда.

7.4. Руководители подведомственных учреждений:

7.4.1. Обеспечивают создание и функционирование в учреждении системы управления профессиональными рисками, оценку их уровней, разработку перечня мероприятий по их снижению, реализацию программы «нулевого травматизма».

7.4.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда.

7.4.3. Обеспечивают финансирование мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 процента от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание подведомственного учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективных договорах и уточняется в соглашениях об охране труда.

7.4.4. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 6 ноября 2011 года № 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.4.5. Организуют оценку условий труда и обеспечивают контроль качества и своевременности ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.4.6. По результатам проведенной специальной оценки условий труда осуществляют мероприятия по улучшению условий труда, обеспечивают предоставление работникам компенсаций за работу во вредных условиях труда.

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

7.4.8. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным

нормам, а также предоставляет иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

7.4.9. Осуществляют проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.4.10. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.4.11. При организации концертов, гастролей обеспечивают соблюдение температурного режима на концертной (сценической) площадке согласно санитарным нормам (не ниже +16 °С).

7.4.12. Осуществляют медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования отдельных категорий работников.

7.4.13. 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.

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

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

7.4.16. Предоставляют уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза и членам комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения ими своих общественных обязанностей не менее 2 часов в

неделю с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время реализации их полномочий.

7.4.17. Предоставляют уполномоченным по охране труда Профсоюза оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 2 календарных дней, конкретная продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков уполномоченным по охране труда устанавливается коллективными договорами.

7.4.18. Устанавливают иные меры материального стимулирования уполномоченных по охране труда, создают условия для их эффективной работы в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда; содействуют профсоюзным организациям в проведении смотров-конкурсов на звание лучший по профессии.

7.4.19. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками учреждений. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.4.20. Ежегодно при составлении Плана финансово-хозяйственной деятельности учитывают расходы на охрану труда.

7.5. Стороны договорились:

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

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

7.5.3. Стороны рекомендуют устанавливать в коллективных договорах учреждений выплату единовременного пособия работникам, пострадавшим

от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (сверх предусмотренных действующим законодательством).

7.6. Профсоюз:

7.6.1. 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.

7.6.2. 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.

7.6.3. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза и организует их работу.

7.6.4. Оказывает консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда, предоставлению гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда, а также в случаях производственного травматизма и профзаболеваний.

7.6.5. Способствует осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда и снижение производственного травматизма, а также участвует в работе комиссии по расследованию несчастных случаев в учреждениях культуры.

7.6.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.6.7. Совместно с Министерством обобщает и распространяет опыт работы внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда.

8. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников отрасли, обеспечивать выполнение установленных законодательством и настоящим Соглашением гарантий и мер социальной поддержки работникам и членам их семей и не ограничивать права сторон социального партнерства на локальном уровне в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров, улучшающих положение работников и устанавливающих более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством.

8.1.2. Добиваться сохранения существующего уровня социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности, на всей территории Ставропольского края;

8.1.3. Обеспечивать информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, применении списков должностей, учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

8.1.4. Добиваться обеспечения жилыми помещениями работников учреждений сферы культуры, нуждающихся в улучшении жилищных условий, в том числе по договорам социального найма.

8.2. Стороны рекомендуют органам местного самоуправления муниципальных образований Ставропольского края в соответствии с законом Ставропольского края от 01 августа 2005 года № 42-кз «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности» устанавливать меры социальной поддержки отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельской местности, на уровне не ниже установленного указанным законом.

8.3. Работодатели в соответствии с частью 4 статьи 377 ТК РФ выделяют денежные средства на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу и социальную помощь до 5,0 процента поступлений от приносящей доход деятельности и иных внебюджетных поступлений.

Условия и порядок расходования указанных средств определяются в коллективных договорах:

- на оплату отдыха и оздоровления детей работников;
- на оплату услуг спортивных центров, плавательных бассейнов, и прочее с целью поддержания здорового образа жизни сотрудников;
- на частичную оплату санаторно-курортных путевок для работников;
- на выплату материальной помощи работникам.

8.3.1. Работодатель имеет право перечислять целевые отчисления счет СКО ОПРК за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, на проведение культурно-массовой и физкультурной оздоровительной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат организаций и работников, дней рождения работников, проведения конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в организации (в соответствии со статьей 377 ТК РФ, ч. 2 статьи 28 ФЗ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.4. Выделение указанных средств осуществляется работодателями по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5. Работодатели предоставляют работникам гарантии при прохождении ими диспансеризации в соответствии с трудовым законодательством. Порядок, графики прохождения работниками диспансеризации устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.6. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.7. Стороны предусматривают в коллективных договорах обязательство работников предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.8. Работодатели предоставляют меры социальной поддержки отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельской местности в соответствии с законом Ставропольского края от 01 августа 2005 года № 42-кз «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности».

8.9. Работодатели обеспечивают своевременное представление в орган Пенсионного фонда Российской Федерации достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учета.

8.10. Министерство и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и 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 2,0 процента из внебюджетных средств организаций на оздоровление работников;

- обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости;

- выплату единовременного денежного вознаграждения работникам при выходе на пенсию в размере средней месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда или из средств от доходов от внебюджетной деятельности.

8.11. Профсоюз обязуется:

-осуществлять контроль за использованием и распределением средств, предусмотренных в коллективных договорах на социальные нужды работников подведомственных учреждений.

-обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов Профсоюза.

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. Стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

9.2. Стороны договорились:

- содействовать реализации государственной молодежной политики, обеспечению эффективной занятости молодежи, трудоустройству выпускников образовательных учреждений, оказанию помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодёжи, привлечению молодежи к активной общественной жизни;

- обеспечивать поддержку талантливой молодежи;

- принимать меры к усилению социальной защищенности молодых работников;

- принимать меры по поддержке молодых семей, направленные на улучшение их жилищных условий.

9.3. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу в учреждения сферы культуры в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования.

9.4. С целью повышения статуса и популяризации деятельности молодежи стороны договорились:

- содействовать созданию в учреждениях сферы культуры советов, комиссий по работе с молодежью, советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.;

- устанавливать стимулирующие выплаты председателям молодежных советов и комиссии по работе с молодежью;

- привлекать молодых специалистов к текущей работе в Общественном совете при Министерстве, выборных органах краевой организации Российского профсоюза работников культуры;

- закреплять за работником из числа молодежи наставников, установлению им доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

- содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- предусматривать в расписании молодых работников в сфере образования свободный день для самообразования и повышения профессионального уровня.

9.5. В целях стимулирования молодых специалистов стороны договорились установить ежемесячную надбавку работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, в размере до 100 процентов (но не менее 50,0 процентов) от должностного оклада, установленного коллективным договором, не допускать снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода. Указанная стимулирующая выплата не входит в минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый законодательством.

9.6. Статус молодых специалистов сохраняется (продлевается) на срок до трех лет в следующих случаях:

- призыва на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- перехода работника в другую организацию;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- других случаях, определяемых коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации в сфере культуры.

9.7. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны рекомендуют:

- высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания;

- предусматривать распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования.

9.8. Профсоюз и Министерство рекомендуют:

9.8.1. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории руководителям учреждений в сфере культуры организовывать методическое сопровождение молодых специалистов.

9.8.2. При заключении отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности при условии соблюдения требований, предъявляемых для замещения соответствующей должности;
- закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению им доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- предоставлению председателю совета, комиссии по работе с молодежью и др.) свободного времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи;
- предоставлению единовременной денежной выплаты или иных мер стимулирования молодых работников;
- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;
- развитию творческой активности молодежи;
- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ВЫБОРНЫХ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации.

10.2. Министерство содействует созданию первичных профсоюзных организаций в учреждениях культуры, где они еще не созданы, как правомочных представителей работников, а также в пределах своей компетенции оказывать поддержку Профсоюзу в деятельности по реализации его основных уставных целей и задач.

10.3. Работодатели признают выборные профсоюзные органы первичных профсоюзных организаций полномочными представителями:

- работников учреждений культуры и образования в сфере культуры при ведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, контролю за их выполнением;

- членов Общероссийского профсоюза работников культуры и работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы, по вопросам индивидуальных трудовых отношений во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

10.4. Работодатели и их полномочные представители обязуются:

- соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением,

оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

- предоставлять выборному профсоюзному органу возможность создания страницы профсоюзной организации при наличии в организации официального сайта;

- не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, условий проживания работников и обучающихся в общежитии, необходимые нормативные документы другим социально-экономическим вопросам;

- обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, а также взносов работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, с лицевого счета организации на расчетный счет Ставропольской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры средств в размере, установленном коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной

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

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

10.5. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются;

- руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа учреждения, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

10.6. Перемещение или временный перевод перечисленных в п. 11.5 категорий профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.7. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа,

членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.8. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и 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.

10.9. Стороны договорились распространить это положение на работников учреждений сферы культуры, являющихся членами комитета краевой организации – не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников учреждений, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений – не менее 7 рабочих дней в год для соответствующей деятельности.

10.10. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

10.11. Стороны признают следующие гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

- Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на

освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

10.12. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

10.13. Работнику организации, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается не менее 25,0 процента должностного оклада (ставки заработной платы) ежемесячная стимулирующая выплата (из внебюджетных средств) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в деятельности представительного органа работников, предусмотренное действующим трудовым законодательством (разработка проекта и заключение коллективного договора, контроль за его выполнением, принятие локальных нормативных актов и пр.), организацию культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы в трудовых коллективах.

10.14. По представлению Профсоюза стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов выборных органов профсоюзных организаций.

10.15. Министерство и Профсоюз рекомендуют муниципальным органам управления в сфере культуры Ставропольского края:

- содействовать созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций, направленной на защиту трудовых прав работников учреждений сферы культуры;

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

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Министерство доводит текст настоящего Соглашения, изменения и дополнения к нему до подведомственных учреждений, а Профсоюз – до территориальных и первичных профсоюзных организаций в месячный срок после его (их) подписания.

11.2. Стороны размещают текст настоящего Соглашения на своих официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в двухнедельный срок после его подписания.

11.3. Текст настоящего Соглашения публикуется в электронных СМИ, после его подписания, а также размещается на сайте министерства культуры Ставропольского края и на сайте краевой организации профсоюза работников культуры.

11.4. Изменения и дополнения вносятся в Соглашение в следующем порядке:

-сторона, проявившая инициативу по внесению изменений, направляет в Комиссию в письменной форме предложение о начале переговоров с перечнем конкретных изменений. После получения соответствующего предложения одной из Сторон переговоры Сторон должны быть проведены в течение одного месяца;

- изменения вносятся в Соглашение по решению Комиссии;

- принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения.

11.5. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

11.6. В период действия Соглашения Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения (забастовок).

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).

№ п/п	Наименование профессионально квалификационной группы и должности	Размер оклада, рублей
1	2	3
	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава: артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; ассистент номера в цирке; контролер билетов	12455,00
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена: заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи;	12583,00

1	2	3
	<p>суфлер;</p> <p>артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки;</p> <p>организатор экскурсий;</p> <p>руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;</p> <p>распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;</p> <p>аккомпаниатор;</p> <p>культурорганизатор;</p> <p>ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера;</p> <p>помощник режиссера;</p> <p>дрессировщик цирка;</p> <p>артист балета цирка;</p> <p>контролер-посадчик аттракциона;</p> <p>мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда</p>	
	<p>Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена:</p> <p>концертмейстер по классу вокала (балета);</p> <p>лектор искусствовед (музыковед);</p> <p>чтец-мастер художественного слова;</p> <p>главный библиотекарь;</p> <p>главный библиограф;</p> <p>помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой;</p> <p>художник-бутафор;</p>	12711,00

1	2	3
	<p>художник-гример;</p> <p>художник-декоратор;</p> <p>художник-конструктор;</p> <p>художник-скульптор;</p> <p>художник по свету;</p> <p>художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор;</p> <p>художник-постановщик;</p> <p>художник-фотограф;</p> <p>мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов;</p> <p>репетитор по вокалу;</p> <p>репетитор по балету;</p> <p>аккомпаниатор-концертмейстер;</p> <p>администратор (старший администратор);</p> <p>заведующий аттракционом;</p> <p>библиотекарь;</p> <p>библиограф;</p> <p>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;</p> <p>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;</p>	

1	2	3
	<p>лектор (экскурсовод);</p> <p>артист-вокалист (солист);</p> <p>артист балета;</p> <p>артист оркестра;</p> <p>артист хора;</p> <p>артист драмы;</p> <p>артист (кукловод) театра кукол;</p> <p>артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов;</p> <p>артист оркестра ансамблей песни и танца;</p> <p>артист эстрадного оркестра (ансамбля);</p> <p>артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива;</p> <p>артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива;</p> <p>артисты – концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава;</p> <p>репетитор цирковых номеров;</p> <p>хранитель фондов;</p> <p>редактор (музыкальный редактор);</p> <p>специалист по фольклору;</p> <p>специалист по жанрам творчества;</p> <p>специалист по методике клубной работы;</p> <p>методист по составлению кинопрограмм;</p> <p>инспектор манежа (ведущий представление);</p> <p>артист – воздушный гимнаст;</p>	

1	2	3
	<p>артист спортивно акробатического 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; монтажер; редактор по репертуару</p>	
	<p>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,</p>	12840,00

1	2	3
	<p>программой (коллектива) цирка;</p> <p>заведующий отделом (сектором) библиотеки;</p> <p>заведующий отделом (сектором) музея;</p> <p>заведующий передвижной выставкой музея;</p> <p>заведующий отделом (сектором) зоопарка;</p> <p>заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка;</p> <p>режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер);</p> <p>звукорежиссер;</p> <p>главный хранитель фондов;</p> <p>заведующий реставрационной мастерской;</p> <p>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;</p> <p>заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов;</p> <p>заведующий художественно-оформительской мастерской;</p> <p>директор съемочной группы;</p> <p>директор творческого коллектива, программы циркового конвейера;</p> <p>режиссер массовых представлений;</p> <p>заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники;</p> <p>кинорежиссер;</p> <p>руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам</p>	

Прошито, пронумеровано и
скреплено

Печатью

На 77 листах
Президент СК ОШРК
Замачева



112111 2011