

Министр культуры  
Ставропольского края

  
Т.И. Лихачева  
«09» апреля 2018 г.



Председатель Ставропольской краевой  
организации Российского проф-  
союза работников культуры

  
В.Д. Вербицкая  
«09» апреля 2018 г.



### ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по государственным учреждениям культуры Ставропольского края, находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края на 2018-2021 годы

г. Ставрополь, 2018

Министерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края  
СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ  
за № 06 «16» апреля 2018 г.  
Регистрацию произвел:  
главный специалист  
Е.Н. Мухоморова

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Отраслевое соглашение по государственным учреждениям культуры (далее – учреждения), находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края, на 2018 – 2021 годы (далее соответственно – Соглашение, Министерство) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере культуры и устанавливающим общие условия оплаты труда содействия занятости, охраны труда и здоровья, минимальных гарантий, компенсаций и льгот работникам учреждений и не ограничивают права органов местного самоуправления, органов, осуществляющих управление в сфере культуры в муниципальных образованиях в расширении льгот гарантий.

2. Соглашение по учреждениям, находящимся в ведении Министерства, заключено на краевом уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом Отраслевого соглашения между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры, Соглашением между Правительством Ставропольского края, территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2016 – 2018 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений и иных организаций, находящихся в ведении Министерства.

3. Соглашение обязательно к применению при заключении территориальных отраслевых соглашений (далее – территориальные соглашения), коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

4. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- работники учреждений (далее – работники), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство, в лице их полномочного представителя – Ставропольской краевой организации Российского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава Российского профессионального союза работников культуры, зарегистрированного 12.04.1991г. в Минюсте России, учетный но-

мер 0012110159, государственный регистрационный номер 1027700186667 от 05 сентября 2002 года;

- работодатели – руководители учреждений в лице их уполномоченного представителя – Министерства, действующего на основании положения о Министерстве, утвержденного постановлением Правительства Ставропольского края от 16 августа 2012 № 296-п.

5. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство.

В учреждениях, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на расчетный счет Профсоюза денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

6. Стороны договорились о том что:

6.1. Городские, районные 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, найма, увольнения, стипендиального и других форм обеспечения студентов, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

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

6.3. Законы Ставропольского края, другие нормативные правовые акты Ставропольского края, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

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

6.5. Министерство и Профсоюз осуществляет анализ коллективных договоров образовательных учреждений в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в системе образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного ре-

гулирования.

6.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности, При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

Принятые изменения и дополнения в Соглашение, оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

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

6.8. В случае реорганизации (изменение правового статуса) сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходит к их правопреемникам и сохраняется до окончания срока его действия.

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

Стороны договорились, что все не урегулированные предложения, не внесенные в Соглашение, могут быть включены в протокол разногласий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

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

9. В течение одного календарного месяца со дня подписания настоящего Соглашения Министерство доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, Профсоюз – до городских, районных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на официальном сайте Министерства в двухнедельный срок с даты его подписания.

10. Настоящее Соглашение вступает в силу с 16 апреля 2018 года и действует по 15 апреля 2021 года: не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты сторонами не позднее 1 октября 2020 года.

По взаимному согласию стороны могут продлить действие Соглашения в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

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

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

12.3. Способствовать повышению качества, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности их работников на рынке труда при реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 24 декабря 2014 года № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики», Закона Ставропольского края от 8 апреля 2010 г. № 19-кз «О некоторых вопросах в области культуры в Ставропольском крае».

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

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

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

12.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, свя-

занных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

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

12.8. Предоставлять возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаний, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере культуры и других мероприятиях.

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

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

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

12.11. Оказывать практическое и методическое содействие заключению городских, районных отраслевых соглашений, коллективных договоров в организациях культуры края. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по охране труда с руководителями муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края (далее – муниципальные учреждения) и руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий, направленных на достижение целей настоящего Соглашения.

12.12. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключённых территориальных соглашений в муниципальных районах, городских округах; коллективных договоров учреждений всех форм собствен-

ности и контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

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

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

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

12.16. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности учреждений, в том числе в целях осуществления рейтинга учреждений, ведомственных Министерству, учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

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

12.18. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждениях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

12.19. Министерство и краевая организация Профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений 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;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый

год их работы в учреждениях;

осуществлению дополнительного профессионального образования для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами (компенсационные выплаты);

обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающимся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

14. Стороны подтверждают:

штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом государственной власти края, осуществляющим функции и полномочия учредителя этого учреждения;

численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объёмов работ учреждения;

при принятии решения об изменении правового статуса, типа учреждения учитывать мнение коллективов работников или, по их поручению, профсоюзных органов, не допуская ухудшения условий труда работников.



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

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

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

15.4. С руководителями учреждений трудовой договор заключается на срок до 3 лет (ст. 59 ТК РФ), устанавливаемый Уставом учреждения.

15.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, с учетом типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения (постановление Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329), примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения Ставропольского края (муниципального учреждения муниципального образования Ставропольского края) (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципального образования Ставропольского края на 2013 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных, нормативных актов учреждения.

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

видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации».

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

многодетных матерей (отцов);

бывших работников учреждений, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение 2-х лет после увольнения;

в других случаях, предусмотренных территориальными соглашениями или коллективными договорами учреждений.

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

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (в том числе при выполнении работ с тяжёлыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

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

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

16. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, 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, а также руководителей и специалистов высшего образования и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

17. Каждый работник учреждения независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей призван:

исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы учреждения;

соблюдать кодекс профессиональной этики работников учреждений Ставропольского края, нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с работниками, быть доступным, открытым и доброжелательным;

соблюдать культуру речи и не допускать использования ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;

дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;

исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

18. Министерство и краевая организация Профсоюза 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;

преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с получением образования (среднего профессионального или высшего), независимо от того, за чей счёт они обучаются; работников, проработавших в учреждениях отрасли культуры свыше 10 лет; работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет.

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

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

19.1. Система оплаты труда работников учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, а также «Положением о системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений Ставропольского края», утверждённым постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п, и Примерными положениями по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, искусства, кинематографии и образования, подведомственных Министерству, утвержденными приказом Министерства от 15 октября 2008 г. № 524 в редакции приказа министерства труда СК от 30 марта 2017 г. № 177/1, (далее – Примерное положение об оплате труда).

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

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

19.4. В соответствии с Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффек-

тивности сферы культуры», утвержденным распоряжением Правительства Ставропольского края от 27 марта 2013 г. № 79-рп, принимают меры по обеспечению поэтапного роста оплаты труда работников учреждений.

20. Стороны договорились о нижеследующем:

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

20.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников списочного состава (без учёта руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) учреждений установить в кратности от 1 до 5.

20.3. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала учреждений, подведомственных Министерству, в фонде оплаты труда указанных учреждений в размере не более 40 процентов.

20.4. До установления Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников отрасли минимальный гарантированный уровень оплаты труда для каждой профессиональной квалификационной группы устанавливается в соответствии с приложением № 1 к Соглашению.

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

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

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

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

21. Стороны договорились, рекомендовать работодателям создавать условия для оплаты труда работникам на основе «эффективного контракта».

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

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

24. 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 сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

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

26. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений с указанием в коллективном договоре конкретного процента. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, которые устанавливаются руководителем данного учреждения.

27. 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, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем по согласованию с представительным органом работников или профкомом.

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

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

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

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения в размере, определенном законодательством Ставропольского края.

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

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

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

30.1.2. Производят доплату педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей:

- за руководство цикловой комиссией;

- за руководство большим творческим коллективом и т.д.

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

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, не допускающая установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников. Установление доли постоянной части заработной пла-

ты в виде окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы на уровне не менее 50 процентов в структуре заработной платы работников учреждений;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год), если иное не установлено правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края;

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

установления в соответствии с п.5.3 Приложения 2 к приказу Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 педагогической нагрузки.

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

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

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

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего 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 и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).



31.2. Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно в размере не более 2 окладов (должностных окладов) при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

награждении наградами Ставропольского края;

награждении ведомственными наградами Министерства;

награждении Почётной грамотой Российского профсоюза работников культуры.

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

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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.

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.

31.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель вправе устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда в локальных нормативных актах, с учетом мнения Профсоюза.

31.5. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ «О внесении из-

менений в отдельные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, представляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

31.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

31.7. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) (устанавливаемой локальными нормативными актами учреждений с учётом типовых норм труда, установленных соответствующими федеральными органами исполнительной власти), сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Нормы убираемой площади для уборщиков служебных помещений за одну должностную ставку устанавливается локальным правовым актом учреждения.

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

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

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

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

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

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

33.3. Ежегодной индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном

трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Ставропольского края.

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

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

33.4.1. В случае уменьшения у педагогических работников дополнительного образования детей и преподавателей и мастеров среднего профессионального образования в сфере культуры в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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».

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

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

33.4.4. В целях материальной поддержки педработников, у которых в период:

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не бо-

лее чем на один год после выхода на работу, или в случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

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

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

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

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с статьей 335 ТК РФ;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

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

#### 34. Стороны договорились:

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

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

34.3. Совершенствовать критерии оценки качества деятельности работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

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

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

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

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

37. Устанавливать ежемесячную стимулирующую выплату в размере до 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) сроком на один год победителям (1 место), призерам (2-3 место) отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

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

39. Рекомендовать органам управления культуры, образовательным организациям:

не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам, за исключением случаев аварийного состояния здания и угрозы жизни обучающихся;

предусматривать в территориальных соглашениях и коллективных договорах направление до 50 % средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оплату труда с начислениями. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных услуг, согласовывается с выборным профсоюзным органом и является приложением к коллективному договору;

с целью поддержки молодых педагогических кадров рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в Положениях об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической работы;

считать обязательным следующий критерий оценки эффективности деятельности руководителей учреждений при распределении им выплат стимулирующего характера:

- уровень социального партнерства, расширение социальных гарантий работников учреждения через коллективный договор;
- наличие социального партнера в виде первичной профсоюзной организации;
- наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией;
- участие учреждения в конкурсах «Лучший колдоговор организации».

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

## **V. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

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

41.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждениях определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с работником.

41.2. Продолжительность ежедневной работы должностей творческих работников учреждений кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 242 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работ-

ников, оговариваемой в трудовом договоре».

42.3. 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 учреждениях устанавливается сокращенная, не более 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы (должностной оклад).

41.4. Стороны пришли к соглашению, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников учреждений кинематографии, театров, театральных и концертных организаций осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

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

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

42.1. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

43. При выездных спектаклях, концертах, проводимых вне черты места, где находится стационар (база) учреждения, время, затрачиваемое работниками на переезды в оба конца, засчитывается в рабочее время с момента прибытия на сборный пункт к назначенному времени для выезда в то место, где назначен спектакль, концерт, и продолжительность самого мероприятия. Кроме того, в рабочее время засчитываются часы, затраченные на ожидание в связи с задержкой объявленного мероприятия. Для работников театра перерывы между спектаклями в пределах одного вызова на работу (например, между двумя утренними спектаклями) засчитываются в рабочее время.

44. В учреждениях среднего профессионального образования при составлении учебных планов должны соблюдаться требования Приказа Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

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

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

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

44.2. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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.

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.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направля-



ются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По письменному заявлению работника и по соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

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

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

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

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

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

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

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

родителям, имеющим детей в возрасте с 6 до 10 лет – 1 сентября;

в день юбилея – 50, 55 и 60 лет – 1 день;

председателям первичных профсоюзных организаций – до 3 календарных дней за общественную работу.

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

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

44.8. 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.

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

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

44.11. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») 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.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств условиями, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск

и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22.

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

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

45.1. Министерство:

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

45.1.2. Осуществляет контроль и координирует деятельность учреждений по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

45.1.3. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) учреждений Министерства.

45.1.4. Способствует прохождению курсового обучения и аттестации знаний норм, правил по охране труда, пожарной безопасности руководителей подведомственных учреждений в соответствии с законодательством РФ и Ставропольского края.

45.1.5. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждений и несчастных случаев с работниками, обобщает государственную отчетность за истекший год для последующего рассмотрения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

45.1.6. Информировывает Профсоюз о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, 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 компенсацию за работу во вредных условиях труда, на проведение оценки условий труда в подведомственных учреждениях.

45.1.7. Содействует развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в учреждениях края, в организации и проведении смотров-конкурсов по охране труда, в оказании практической помощи учреждениям отрасли в выполнении трудового законодательства по охране труда.

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

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

затраты на мероприятия по охране труда;

затраты на проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников культуры;

затраты на проведение специальной оценки условий труда.

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

46. Работодатель:

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

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

Организует проведение специальной оценки условий труда в сроки, определённые коллективным договором учреждения, но не реже одного раза в пять лет. Учитывает и выплачивает по результатам спецоценки компенсацию работникам за работу во вредных условиях труда.

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

46.3. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ), проведение обучения безопасным приёмам 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 указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

46.3.1. Принимает необходимые меры:

по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии со ст. 227-231 ТК РФ.

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

46.3.3. При организации концертов, гастролей следит за соблюдением допустимого температурного предела на концертной, сценической площадке согласно санитарным нормам – не ниже температуры воздуха +16 °С.

46.3.4. 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.

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

46.4. Ежегодно в ноябре (до составления расшифровки к смете на новый календарный, финансовый год) заключает Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

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

46.6. Принимает меры материального стимулирования уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов за проведение работы в учреждениях в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации.

46.7. Бесплатно обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальности 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 (ст. 212 ТК РФ).

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

47.1. Стороны договорились:

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

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

47.1.3. Обеспечивать реализацию учреждениями следующих положений:

создание в организациях численностью более 10 работников комитетов (комиссий) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации;

создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в каждом учреждении с численностью 50 и более работни-

ков.

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

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

47.2. Работодатель и профком обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда в учреждении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченным в выполнении возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда.

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

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

47.5. Краевая организация Профсоюза в области охраны труда:

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

47.5.2. 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.

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

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

47.5.5. Оказывает консультативную помощь работникам по вопросам условий охраны труда, по предоставлению льгот и компенсаций за вредные

условия труда, а также при получении травм в результате несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

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

48. Стороны договорились обеспечивать проведение государственной политики занятости в соответствии федеральным отраслевым Соглашением.

48.1. В этих целях рекомендовать органам управления культурой муниципальных районов, городских округов, Профсоюза совместного с Министерством:

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

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

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

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

48.2. Стороны договорились:

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

48.2.2. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований 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.

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

25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;  
20–24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;

15–19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;  
5 % от общей численности работающих в организации.

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

48.2.3. Для сохранения кадрового потенциала и рабочих мест в учреждениях Ставропольского края в условиях финансового кризиса использовать следующие меры:

временный отказ от введения совмещения профессий;

временное ограничение на приём работников с одновременным сокращением вакансий;

предоставление по просьбе работников (по личному заявлению) отпусков без сохранения заработной платы;

установление режима неполного рабочего времени для самостоятельного поиска работниками работы.

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

48.2.5. Содействовать созданию советов молодых специалистов, с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

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

48.3. В случае реорганизации юридического лица в форме выделения и разделения вновь образуемые юридические лица сохраняют уровень заработ-



ной платы и социальных гарантий, предусмотренных действующим на момент реорганизации коллективным договором.

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

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

48.6. Стороны подтверждают:

48.6.1. Направление работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, в порядке и сроки, установленные законодательством.

48.6.2. Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Основанием для изменения обязанностей работника является соглашение между работником и работодателем об изменении условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

48.6.3. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

48.6.4. Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения определяется коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

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

48.6.6. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличие государственных наград по профилю деятельности, полученных за достижения в труде за последние десять лет;

- получение ведомственных наград Министерства культуры Российской Федерации и Министерств образования и науки Российской Федерации, в том числе совместной Почетной грамоты Министерства культуры РФ и РПРК за последние десять лет;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на международном, всероссийском, краевом уровнях, Гран-при за последние пять лет;

- наличие наград Ставропольского края:

- звание «Почетный гражданин Ставропольского края», звание «Почетный работник культуры Ставропольского края», звание «Почетный деятель

искусств Ставропольского края», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд»;

Почётная грамота Губернатора Ставропольского края, Почётная грамота Думы Ставропольского края, Почётная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере культуры за последние пять лет;

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

48.6.7. 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.

48.7. Работодатели обязуются:

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

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

в) при сокращении штата учреждения оказывать содействие в трудоустройстве увольняемых работников предпенсионного возраста (за 2 года до установления срока пенсии); матерей-одиночек; женщин, имеющих детей до 8 лет; родителей, воспитывающих детей-инвалидов, а также имеющих 3-х и более детей);

48.8. Первичные профсоюзные организации обязуются:

48.8.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

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

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

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

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

б) содействовать принятию работниками решений о продолжении тру-

довых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных учреждениях;

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

48.9. Стороны подтверждают:

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

48.9.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или по другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

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

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

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

49. Стороны Соглашения обязуются:

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

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

49.3. Министерство обеспечивает полное и своевременное финансирование расходов на выплату заработной платы работникам учреждений с учётом коэффициентов к заработной плате за работу в пустынных и безводных

местностях в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 25 января 2006 № 3-п «Об установлении работникам государственных учреждений Ставропольского края, расположенных в отдельных муниципальных образованиях Ставропольского края, коэффициента к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях».

49.4. Работодатели обеспечивают:

49.4.1. Выполнение Закона Ставропольского края от 01 августа 2005 № 42-кз «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности» и нормативных актов органов местного самоуправления муниципальных образований Ставропольского края, принятых во исполнение указанного Закона, по вопросу фактического предоставления мер социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения работающим в отрасли.

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

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

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

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

49.8. Стороны рекомендуют:

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

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

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

49.9. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в том же учреждении без занятия штатной должности помимо основной работы, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образова-

тельным процессом, выплачивается денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от нахождения их в ежегодном основном и дополнительном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

49.10. Стороны рекомендуют при заключении отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первые годы их работы в организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- предоставлению единовременной денежной выплаты или иных мер стимулирования молодых работников;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- развитию творческой активности молодежи.

49.11 Работодатель обязуется:

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

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

49.12. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и материнства:

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

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

49.12.3. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода

за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

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

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

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

49.12.6. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

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

Работодатели обязуются:

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

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

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

49.14. Краевая организация профсоюза:

49.14.1. Оказывает по решению Президиума крайкома профсоюза из фонда «Солидарность» материальную помощь работникам культуры в связи со стихийными бедствиями, чрезвычайными обстоятельствами; способствует

оздоровлению работников культуры членов профсоюза в профсоюзных санаториях с 20-процентной скидкой от общей стоимости путевки.

49.14.2. Организует для профсоюзных лидеров, членов профсоюза и их семей поездки на море с частичной оплатой стоимости отдыха, Дни здоровья с выездом на горячий источник.

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

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

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, организацию культурно-массовой работы;

- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению дополнительных средств из внебюджетных средств организаций на оздоровление работников, обучающихся;

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

- исполнение Федерального закона от 30 апреля 2008 г. №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- выплату единовременного денежного вознаграждения работникам при выходе на пенсию в размере средней месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

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

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

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

50.1. Права и гарантии деятельности краевого комитета, территориальных городских, районных и первичных профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов определять ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Российского профсоюза работников культуры и реализовать с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работода-

лей и Правительством Российской Федерации, федерального отраслевого Соглашения, краевого Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополья, настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций, учреждений.

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

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

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

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

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

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

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

50.2.2. Работодатель признает избранный профсоюзный орган полномочным представителем трудового коллектива членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Проф-



ком представлять их интересы по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников; содействия их занятости; ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

50.3.2. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещения для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счёт средств работодателя. Информация Профкома размещается в доступном для всех работников месте – на профсоюзном стенде.

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

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

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

- а) членские профсоюзные взносы в размере 1 % в соответствии с Уставом Профсоюза от заработной платы работников – членов профсоюза

централизованно на счет Ставропольской краевой организации Российского профсоюза работников культуры:

текущий счёт 40703810960000100081

ИНН 2635040384, КПП 263401001

кор. счет 30101810907020000615

БИК 040702615

Ставропольское отделение № 5230 ПАО Сбербанк г.Ставрополь;

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

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

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

50.5. Работодатели обязаны:

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

50.5.2. Заключать коллективные договоры в учреждениях и территориальные отраслевые соглашения по учреждениям в муниципальных образованиях Ставропольского края.

50.6. Работодатели:

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

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

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

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами краевого комитета Профсоюза, а также на работников учреждений, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений.

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

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

- невозможность вынесения дисциплинарного взыскания работникам, входящим в состав выборного органа профсоюза и ревизионной комиссии, уполномоченным профсоюза по охране труда без предварительного согласия выборного органа профсоюза, контрольно-ревизионной комиссии, членами которых они являются; руководителям профсоюзных органов в подразделениях учреждения – без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной организации профсоюза; руководителям первичной организации профсоюза, профорганизаторам – без предварительного согласия вышестоящего органа профсоюза;

- невозможность увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных органов профсоюза, ревизионной комиссии, без предварительного согласия выборного органа профсоюза, ревизионной комиссии;

- невозможность привлечения к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комиссиях по охране труда, перевода их на другую работу или увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной организации профсоюза.

50.7.3. Рассматривать по согласованию с профкомом следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; очередность предоставления отпусков;
- утверждение положения по оплате труда;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление системы оплаты труда;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания по истечению 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

**50.7.4. По согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения производить:**

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

50.7.5. Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливаются не менее 20 процентов должностного оклада (ставки) заработной платы ежемесячные стимулирующие выплаты из стимулирующего фонда за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, работе с мероприятиями коллективного договора, другими локальными актами учреждения.

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

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

50.10. Работодатель и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы профсоюза

работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных данным Соглашением, законодательством Российской Федерации.

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

51. Министерство способствует и рекомендует муниципальным органам культуры Ставропольского края:

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

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

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

51.4. Оказывать практическое и методическое содействие заключению городских, районных отраслевых соглашений и коллективных договоров в учреждениях края.

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

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

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

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

55. Осуществляет контроль за соблюдением сроков выплаты заработной платы.

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

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

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

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

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

61. Иницирует создание комиссий по трудовым спорам в учреждениях и оказывает содействие работодателям и работникам в их создании.

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

63. Участвует в реализации настоящего Соглашения.

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

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

66. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь организациям профсоюза, созданным в учреждениях, организует обучение

профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

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

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

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

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

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

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

72. После подписания настоящего Соглашения Министерство и Профсоюз направляют его в министерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края на уведомительную регистрацию.

73. Стороны Соглашения совместно публикуют его текст:  
Министерство – на официальном сайте Министерства в информационно-коммуникационной сети «Интернет»;  
Профсоюз – отдельной брошюрой.

74. Соглашение направляется работодателям, делегировавшим полномочия на его подписание, в городские, районные организации профсоюза, первичные профсоюзные организации, органам культуры и органам исполнительной власти.

Работодатели и руководители первичных профсоюзных организаций

обеспечивают ознакомление с Соглашением всех членов трудовых коллективов.

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

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

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

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

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

**Юридические адреса сторон – участников отраслевого Соглашения:**

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

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