

Министр культуры Алтайского края

Председатель Алтайской краевой организации Российского профессионального союза работников культуры

_____ Е.Е. Безрукова

_____ Л.Г. Зорина

« ____ » _____ 2019 г.

« ____ » _____ 2019 г.

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством культуры Алтайского края и
Алтайской краевой организацией Российского
профессионального союза работников культуры
на 2019 - 2021 годы**

г. Барнаул
2019 г.

1. Общие положения

Настоящее региональное Соглашение (далее – «Соглашение») заключено на 2019 – 2021 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных договорах и трудовых договорах.

1.1. Сторонами Соглашения являются:

– работники краевых учреждений культуры и образования в сфере искусств (далее – «Работники»), в лице их представителя – Алтайской краевой организации Российского профсоюза работников культуры (далее – «Профсоюз»), действующей на основании Устава, утвержденного учредительным съездом Профсоюза 7 сентября 1990 г.;

– работодатели – краевые учреждения культуры и образования в сфере искусств, в лице их представителя – Министерства культуры Алтайского края (далее – «Министерство»);

1.2. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических региональных проблем в сфере культуры в целях защиты социально-трудовых прав работников.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.3. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено и служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.4. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в организациях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.5. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует по 31 декабря 2021 года.

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

1.7. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до органов государственной власти Алтайского края, учреждений культуры, первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

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

2. Обязательства сторон соглашения

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

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

2.1.2. Содействовать повышению эффективности реализации заключаемых на различных уровнях социального партнерства коллективных договоров и соглашений.

2.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений культуры Алтайского края, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально-значимым вопросам.

2.1.4. Развивать и совершенствовать социальное партнерство на региональном, территориальном и локальном уровнях.

2.1.5. Взаимодействовать с органами государственной власти Алтайского края и органами местного самоуправления по вопросам улучшения социально-экономического положения работников учреждений культуры Алтайского края, содействовать усилению социальной защищенности работников.

2.1.6. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в отрасли культуры, повышения престижности профессии работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников учреждений культуры Алтайского края в соответствии с трудовым законодательством

2.1.7. Участвовать в разработке и организации обсуждения примерных кодексов профессиональной этики работников учреждений культуры (далее – «кодексы») (во исполнение абзаца третьего подпункта «з» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»).

2.1.8. Содействовать выполнению комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления, организации информационной и разъяснительной работы в трудовых коллективах учреждений культуры о принятии кодексов и необходимости их соблюдения.

2.1.9. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по охране труда с руководителями учреждений культуры и руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий.

2.1.10. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации готовить предложения по расширению мер социальной защиты для работников культуры.

2.1.11. При смене собственника имущества, реорганизации, ликвидации учреждений культуры Алтайского края проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.1.12. Предоставлять другой стороне Соглашения правовые акты Министерства и Профсоюза по вопросам труда и социально-трудовых отношений.

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

2.1.14. Рекомендовать органам местного самоуправления на своем уровне заключать с Профсоюзом территориальные отраслевые соглашения в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования в сфере искусств и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

2.2. Министерство обязуется:

2.2.1. Обеспечить участие представителей Профсоюза в работе комиссий, советов и других объединений (правовыми актами о которых предусматривается включение в их состав представителей Профсоюза), в том числе в работе Главной (краевой) аттестационной комиссии Министерства по аттестации педагогических работников краевых государственных и муниципальных образовательных организаций в области искусств.

2.2.2. Предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по заработной плате, показателях по условиям и охране труда, планировании мероприятий по сокращению численности работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Обеспечивать обсуждение с Профсоюзом проектов нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы социально-трудовых отношений, участие представителя Профсоюза в работе комиссии по распределению средств федерального и краевого бюджетов на оказание работодателям мер государственной поддержки за счет средств федерального и краевого бюджетов.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Контролировать соблюдение работодателями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, локальных актов, действующих в учреждениях культуры.

2.3.2. Осуществлять представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений культуры.

2.3.3. Оказывать членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных правовых актов в сфере трудовых отношений, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений культуры.

2.3.5. Содействовать предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.6. Вносить предложения о принятии соответствующими органами государственной власти Алтайского края и органами местного самоуправления нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

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

2.3.8. Использовать средства фонда социальной защиты Алтайского краевого совета профсоюзов для оказания материальной помощи работникам, являющихся члена-

ми профсоюза, пострадавших от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и т.п.

2.3.9. Участвовать в организации оздоровления и отдыха детей работников учреждений культуры. Совместно с Министерством содействовать улучшению санаторно-курортного оздоровления работников культуры.

2.4. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг ситуации:

- по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации;

- по совершенствованию и реализации в учреждениях культуры систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по анализу лучших практик внедрения «эффективного контракта».

3. Содействие занятости

3.1. Содействовать соблюдению в учреждениях культуры Алтайского края законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

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

3.2. Работодатель с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

3.3. Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организации одновременно в течение 30 календарных дней на 5% от общей численности работающих в организации.

3.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных ст. 178 - 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись.

3.5. В случае увольнения из организаций культуры в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время в течение рабочего дня

для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем и определяется коллективным договором.

3.7. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям с учетом их финансовых возможностей оказывать материальную помощь и предоставлять право на пользование социальными льготами работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата организации (учреждения), в течение срока, установленного коллективным договором.

3.8. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом профсоюза создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения, организации.

3.9. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.10. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

3.11. Работодатель устанавливает педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации,
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

4. Оплата труда

4.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

4.1.1. Вносить изменения и дополнения в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

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

4.1.4. В дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт») рекомендуется включать условия, предусмотренные статьей 57 Трудового ко-

декса РФ (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности: место работы, трудовую функцию, условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат надбавок, компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда по итогам проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, иные выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, в том числе с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работника, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), иные особые условия труда работников, а также режим труда и отдыха.

Кроме того, в тексте трудового договора могут быть отражены должностные обязанности работника учреждения.

4.2. Система оплаты труда работников краевых учреждений культуры устанавливается и изменяется локальными правовыми актами учреждений, разработанных в соответствии с приказами управления Алтайского края по культуре и архивному делу от 31.05.2018 № 154 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству культуры Алтайского края» и от 31.05.2018 № 155 «Об утверждении Положения об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству культуры Алтайского края», а также коллективными договорами и соглашениями, предусмотренных трудовым законодательством с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 № 251н, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, и мнением соответствующих профсоюзных организаций.

4.3. Положения об оплате труда работников в учреждениях культуры, должны предусматривать конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников данного учреждения, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения культуры на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Условия и порядок премирования, размеры иных выплат стимулирующего характера, устанавливаются и изменяются локальными правовыми актами, а также коллективными договорами, соглашениями, принятыми в соответствии с трудовым законодательством по согласованию с выборными органами работников.

4.5. Условия оплаты труда, включая размер фиксированный размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), а в случаях, предусмотренных действующим законодательством – в процентах от заработной платы работника, либо в абсолютных

величинах и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами.

4.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.8. Установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с коллективными договорами и соглашениями размеры и условия повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.9. В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

4.10. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Коллективным договором может быть предусмотрен иной по сравнению с действующим законодательством порядок исчисления, улучшающий положение работника.

4.11. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочий праздничный день, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) и иных работ, отклоняющихся от нормальных.

4.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в порядке, установленном ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение (организация) вправе привлекать работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.15. Особенности установления заработной платы руководителей учреждений культуры, их заместителей и главных бухгалтеров:

4.15.1. заработная плата руководителей учреждений культуры, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Руководителям учреждений должностной оклад, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Министерством;

4.15.2. должностной оклад руководителя учреждения культуры (образования в сфере искусств) определяется трудовым договором и устанавливается в размере, не превышающем 6-кратного размера среднемесячной платы работников учреждения (в зависимости от фактической численности работников учреждения);

4.15.3 конкретный размер должностного оклада руководителя учреждений культуры (образования в сфере искусств) определяется на основании минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда и повышающего коэффициента от 1 до 3;

4.15.4. должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений культуры (образования в сфере искусств) устанавливаются работодателем на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений (организаций);

4.15.5. объем стимулирующих выплат руководителям учреждений определяется исходя из выполнения показателей, предусмотренных трудовыми договорами и объема средств, полученных от иной приносящей доход уставной деятельности в пределах фонда оплаты труда учреждений.

4.16. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательных организаций в сфере искусств:

4.16.1. оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры должностных окладов, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.16.2. оплата труда педагогических работников, для которых законодательством предусмотрена норма часов преподавательской или педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые педагогическим работникам за работу в течение месяца, исходя из нормы часов преподавательской или педагогической работы, составляющей в зависимости от занимаемой ими должности 18, 24, 20, 25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год. При этом размеры ставок заработной платы являются расчетными величинами, применяемыми при исчислении заработной платы педагогических работников с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы), и не включают компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

4.16.3. работодатель производит педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода на работу, педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

-возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или ухода на пенсию;

-нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.16.4. правом на прохождение аттестации по особой (льготной) форме и установление квалификационной категории без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов обладают педагогические работники имеющие:

- государственные награды: ордена Российской Федерации (Орден Почета, Орден Дружбы), медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда», медаль Пушкина);

- почетные звания: «Народный учитель Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации»;

- ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации: нагрудные знаки «За достижения в культуре», «За высокие достижения», «За вклад в Российскую культуру», медаль К.Д. Ушинского, почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения Российской Федерации», Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетную грамоту Министерства культуры Российской Федерации, Благодарность министра культуры Российской Федерации, Почетную грамоту Министерства культуры и Российского профсоюза работников культуры);

-звание «Ветеран труда» и «Ветеран труда Алтайского края».

4.16.5. правом на получение высшей квалификационной категории сроком на 5 лет при работе в той же должности (но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории) обладают:

- победители и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов «Учитель года», «Преподаватель года», «Лучший преподаватель ДШИ», «Лучший работник культуры года»;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров олимпиад, конкурсов федерального и международного уровней, проводимых Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации

4.16.6. правом на получение льгот, указанных в п.п. 3.13. и 3.14. Соглашения педагогический работник может воспользоваться один раз при предоставлении подтверждающих документов.

4.16.7. педагогические работники, получившие диплом о высшем или среднем профессиональном образовании или диплом о профессиональной переподготовке в

межаттестационный период, освобождаются от прохождения курсов повышения квалификации в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

4.17. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, а также Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Алтайского края», утвержденного постановлением Администрации Алтайского края от 25.02.2013 № 87.

4.18. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

4.19. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников.

4.20. Фонд оплаты труда в подведомственных государственных учреждениях формируется на календарный год, исходя:

в казенных учреждениях – из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций краевого казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

в автономных и бюджетных учреждениях – из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

4.21. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

4.22. Во исполнение условий настоящего Соглашения Стороны:

- принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях и организациях культуры заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- осуществляют мониторинг начисления заработной платы в учреждениях культуры с целью выявления и обобщения положительного опыта и обеспечения соблюдения норм законодательства о труде;

- работают над совершенствованием отраслевой системы оплаты труда в соответствии с Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени в учреждениях и организациях культуры определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) 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, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для педагогических работников образовательных организаций в области искусств устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

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

5.6. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.8. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Охрана труда

6.1. Министерство осуществляет контроль и координирует деятельность работодателей – подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

6.2. Министерство способствует деятельности работодателей в области охраны труда, которые в соответствии с требованиями законодательства:

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

6.2.2. Организуют проведение мероприятий в соответствии с требованиями специальной оценки условий труда на рабочих местах отдельных категорий работников культуры в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

6.2.3. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Организуют за свой счет проведение периодических медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников культуры в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

6.2.5. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 227 - 231 ТК РФ), постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73, приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 15.04.2005 № 275 и случаев профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967 и приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176.

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

6.2.7. Организуют за свой счет обучение и обеспечивают уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

6.3. Стороны совместно обязуются:

- создавать в учреждениях культуры с численностью более 10 работников комитета (комиссии) по охране труда, включающие на паритетной основе представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

- проводить проверки условий состояния охраны труда в учреждениях и организациях в сфере культуры, обобщать практику по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, готовить совместные предложения по предупреждению несчастных случаев на производстве и обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников отрасли.

7. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

7.1. Стороны соглашения рекомендуют работодателям:

7.1.1. Обеспечить полное информирование работников о предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и Алтайского края льготах, гарантиях и компенсациях, в том числе по вопросам досрочного назначения трудовой пенсии по старости, присвоения звания «Ветеран труда Алтайского края», другим социальным вопросам.

7.1.2. С учетом своих финансовых возможностей:

- устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений и организаций в сфере культуры. Порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций определять в коллективном договоре или локальном акте учреждения, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- обеспечивать санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости при возмещении части расходов на данные цели за счет средств Фонда социального страхования в соответствии с приказом Минтруда России от 10.12.2012 № 580н

7.2. Работники, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются мерами социальной поддержки, установленными краевым законодательством.

8. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

8.1. Министерство в целях обеспечения гарантий прав профсоюзов способствует деятельности работодателей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.1.1. Соблюдают права профсоюза, всемерно содействуют их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.1.2. Безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.1.3. Могут передавать в безвозмездное пользование выборному органу профсоюза находящиеся в оперативном управлении учреждения здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей в порядке, установленном законодательством Алтайского края.

Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организациях определяются в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации и Алтайского края, коллективным договором.

8.1.4. Не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных

договоров и соглашений и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации прав.

8.1.5. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.1.6. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.1.7. Способствуют участию представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе комиссий, советов и иных коллегиальных органов в учреждениях культуры.

8.2. 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 законодательством Российской Федерации:

8.2.1. Сохраняют за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальные гарантии и льготы, действующие в организации (учреждении) в порядке, определяемом коллективным договором.

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

9. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

9.1. Настоящее Соглашение в течении 7 календарных дней со дня регистрации в управлении Алтайского края по труду и занятости населения подлежит официальному опубликованию, а также размещению на официальном сайте Министерства культуры Алтайского края.

9.2. Контроль за выполнением Соглашения осуществляет краевая комиссия по реализации соглашения, которая создается на равноправной основе и действует в соответствии с Положением об отраслевой комиссии по заключению и реализации регионального отраслевого соглашения между Министерством культуры Алтайского края и Алтайской краевой организацией Российского профессионального союза работников культуры на 2019 - 2021 годы (Приложение № 1).

9.3. Краевая комиссия рассматривает вопросы толкования и реализации положений Соглашения, готовит отчет о его выполнении.

9.4. Отчет о выполнении Соглашения рассматривается на совместном заседании коллегии Министерства культуры и президиума краевого комитета Профсоюза не реже одного раза в год.

9.5. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.6. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы.

Министерство оказывает содействие устранению нарушений Соглашения со стороны работодателей.

9.7. В период действия Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.