

**КРАЕВОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ КУЛЬТУРЫ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
И КРАСНОЯРСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
НА 2023-2025 гг.**

Министерство культуры Красноярского края, действующее на основании Положения о министерстве культуры Красноярского края, утвержденного постановлением Правительства Красноярского края от 07.08.2008 № 32-п, с одной стороны, и Красноярская краевая организация Общероссийского профсоюза работников культуры, действующая на основании Устава Общероссийского профсоюза работников культуры, утвержденного I съездом Российского профсоюза работников культуры 07.09.1990, с другой стороны, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», заключили настоящее краевое отраслевое соглашение (далее - Соглашение) о нижеследующем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в том числе условия оплаты труда работников культуры, гарантии, компенсации и льготы, меры социальной поддержки в сфере культуры Красноярского края.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- работники краевых государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края или в отношении которых министерство культуры Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – работники культуры), в лице их полномочного представителя Красноярской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз);
- работодатели – краевые государственные учреждения (далее – учреждения культуры), подведомственные министерству культуры Красноярского края или в отношении которых министерство культуры Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя, в лице их полномочного представителя министерства культуры Красноярского края (далее – Министерство).

1.3. Цель Соглашения:

- создание условий и механизмов, способствующих реализации в учреждениях культуры норм трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защита прав и законных интересов работников культуры, предоставление им установленных гарантий, компенсаций и льгот, мер социальной поддержки, поддержание социальной стабильности;
- сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессий в сфере культуры, работы в учреждениях культуры, социального статуса работников культуры;

- привлечение в сферу культуры высококвалифицированных кадров, в том числе молодых специалистов; повышение профессионального уровня работников культуры;
- развитие социального партнерства, инициативы в трудовых коллективах.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников культуры и работодателей, подведомственных Министерству и имеющих первичные профсоюзные организации Профсоюза, и служит основой при заключении территориальных соглашений, коллективных договоров и трудовых договоров.

1.5. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам.

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

Коллективные договоры и трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.6. Стороны признают, что первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей работников культуры при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров и соглашений, осуществлении контроля за их выполнением; реализации права на участие в управлении учреждением в формах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

1.7. 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 Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения и доводится до сведения работодателей, работников культуры и профсоюзных организаций.

Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию сторон.

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

1.9. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.10. В течение одного календарного месяца со дня подписания Министерство доводит текст Соглашения до работодателей, в целях информирования – до органов местного самоуправления, Профсоюз – до первичных и территориальных профсоюзных организаций.

1.11. Министерство в семидневный срок со дня подписания настоящего Соглашения направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

После уведомительной регистрации в семидневный срок Министерство размещает Соглашение на своем сайте krascult.krskstate.ru, а Профсоюз – на сайте 24profkultur.ru.

1.12. Соглашение заключено на срок с 01.01.2023 по 31.12.2025.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) (далее – Программа).

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

2.1.2. Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы:

- их трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, в том числе: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы); выплаты компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); выплаты стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг;
- меры социальной поддержки.

Если размер выплат установлен в локальном нормативном акте в процентах или баллах, в трудовом договоре работника указываются эти единицы и условия, при достижении которых они осуществляются.

2.1.3. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера работодатели излагают в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключаяющей неоднозначное толкование этих условий.

2.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) увеличении), 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.

2.1.5. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.1.6. Педагогические работники краевых государственных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного образования, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – образовательные организации), включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу, которая не считается совмещением.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.2. Стороны договорились, что на период действия Соглашения Министерство:

2.2.1. Максимально сохраняет сеть учреждений культуры;

2.2.2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников культуры, качества кадрового потенциала учреждений культуры, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы культуры;

2.2.3. Организует подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников культуры, а также педагогических работников образовательных организаций, педагогических работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного образования в области культуры;

2.2.4. Организует и проводит конкурсы лучших творческих работников, работников организаций культуры и образовательных организаций, талантливой молодежи в сфере культуры и искусства в целях поднятия профессионального престижа творческих работников, работников организаций культуры, образовательных организаций в области культуры, а также привлечения молодых специалистов в отрасль культуры.

2.3. Работодатели за счет средств учреждения осуществляют подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования для собственных нужд, в том числе при введении профессиональных стандартов, определяет работодатель.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работникам, проходящим подготовку или получающим дополнительное профессиональное образование, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.5. В случае ликвидации учреждений, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, структуры или типа учреждений, влекущих за собой массовое сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за три месяца работодатели направляют Профсоюзу соответствующее уведомление с указанием количества и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

Работодатели проводят консультации с Профсоюзом о мерах содействия занятости высвобождаемых работников.

2.6. Критериями массового увольнения работников 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.

2.7. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников, по его личному письменному заявлению предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется коллективным договором.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ, а руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, – помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюза.

2.9. В целях сохранения кадрового потенциала и рабочих мест, снижения текучести кадров Министерство и работодатели принимают меры, направленные на:

- ограничение применения сверхурочных работ;
- ограничение приема новых работников в случае проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- перевод в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации высвобождаемых работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками - совместителями;
- перевод работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации на работу в другие подразделения.

Дополнительные меры предусматриваются в коллективных договорах.

2.10. Перед принятием решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего учреждения культуры Министерство уведомляет об этом Профсоюз.

2.11. Профсоюз:

- при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений представляет и защищает права и интересы его членов по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников независимо от их членства в Профсоюзе;
- вносит в органы государственной власти, органы местного самоуправления предложения и принимает участие в разработке программ по вопросам занятости, предлагает меры по социальной защите высвобождаемых работников, являющихся членами Профсоюза, осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

- проводит разъяснительную работу по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации, изменении формы собственности или организационно-правовой формы, типа учреждений;
- осуществляет бесплатную правовую помощь членам Профсоюза по вопросам занятости, применения норм трудового законодательства.

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

При регулировании вопросов оплаты труда работников культуры Стороны исходят из того, что:

3.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Проекты нормативных правовых актов, регулирующие оплату труда работников культуры, Министерство направляет в Профсоюз для согласования.

3.2. Система оплаты труда работников краевых государственных учреждений устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3. Установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений осуществляется с учетом:

- обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;
- недопущения снижения показателей оплаты труда работников учреждений культуры;
- обеспечение государственных гарантий по оплате труда, утвержденных трудовым законодательством Российской Федерации;
- обеспечение расчета оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

3.4. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

3.4.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

- установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством РФ;
- 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 организаций.

3.4.3. С учетом вида учреждения обеспечивают разработку показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда работников культуры, их детализацию, конкретизацию, уточнение и (или) дополнение в учреждениях.

При разработке и утверждении в учреждениях показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда 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 всей организации, 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 стимулирующих выплатах и их размерах должны осуществляться на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (принцип прозрачности).

3.5. Фонд оплаты труда в учреждениях культуры формируется на календарный год:

- в казенных учреждениях – исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения;
- в бюджетных и автономных учреждениях – исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждениями государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание учреждения утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. В случае индексации заработной платы работников в соответствии с законом края о краевом бюджете работодатель не вправе уменьшать по этой причине размер выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам.

3.7. Установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены или снижены без специальной оценки условий труда.¹

3.8. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан выдавать расчетный листок, который утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.9. Средства, полученные учреждениями культуры от приносящей доход деятельности, могут направляться непосредственно на выплату заработной платы работникам учреждений культуры в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем размеров, установленных действующими нормативными правовыми актами Красноярского края.

Оплата труда работников учреждений культуры и образования за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.10. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливаются руководителем учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Положение о комиссии, а также ее состав утверждаются приказом руководителя учреждения. В состав комиссии обязательно должны входить делегированные представители профсоюзного органа (при его наличии) и трудового коллектива учреждения.

3.11. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников театров, театральных и концертных организаций и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнем работ, профессий, должностей этих работников, утвержденным постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 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», должна определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день наряду с окладом (должностным окладом), исчисленным в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы, включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, трудовым договором.

¹ Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год

3.12. Если творческие работники театров, театральных и концертных организаций и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с вышеуказанным перечнем в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простое не является и оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором в соответствии со статьей 351 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя в случаях, указанных в статье 312.9 Трудового кодекса РФ, либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.14. Стороны считают необходимым:

3.14.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждениях культуры, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (базовой) и переменной части в структуре заработной платы, предельного уровня соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

3.14.2. Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, в том числе стимулирования, нормированию труда.

3.14.3. Совершенствовать с работодателями содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

3.15. Профсоюз:

3.15.1. Обязуется добиваться увеличения базовых окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда с учетом дифференциации в оплате труда.

3.15.2. Совместно с Министерством и работодателями систематически проводит мониторинг ситуации:

- по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по краю;
- по совершенствованию и реализации в учреждениях культуры системы оплаты труда в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением;
- проводит разъяснительную работу среди работников культуры по вопросам оплаты труда и ее совершенствованию.

3.15.3. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты труда работников культуры.

3.15.4. Осуществляет защиту законных прав и интересов работников в установленном законом порядке.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

4.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, коллективным договором, настоящим Соглашением.

Работодатели обязаны в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящим Соглашением, локальными нормативными актами, трудовыми договорами создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, в том числе заблаговременно (кроме случаев, вызванных чрезвычайными обстоятельствами) извещать работников об изменении времени репетиций, занятий, спектаклей, концертов.

4.2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.3. Особенности режима рабочего времени (продолжительность ежедневной работы (смены), порядок работы в ночное время, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и иное) работников культуры, в том числе творческих работников театров, концертных организаций и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливаются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.4. В случае если деятельность работников учреждений культуры осуществляется в течение рабочего дня (смены), разделенного на части, в трудовых договорах работников обязательно указывается данный режим работы.

Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части, устанавливается коллективными договорами и Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни только федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. Работодатель не вправе самостоятельно осуществлять перенос выходных дней и нерабочих праздничных дней.

4.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников театров, театральных и концертных организаций и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Привлечение работников культуры к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях, не предусмотренных частями 2, 3 и 4 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7. Графики сменности, отпусков, репертуарные планы утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.9. Супругам и/или родителям, являющимся творческими работниками, одновременно работающим в учреждении культуры, предоставляется возможность одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому Работодателем может быть предоставлена возможность использования отпуска без сохранения заработной платы.

4.10. Работодатели с учетом своих финансовых возможностей могут устанавливать дополнительные отпуска для работников (1 сентября, приходящегося на рабочий день, регистрация брака, рождение ребенка, смерть близкого родственника и др.). Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны Соглашения строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

5.2. Министерство и работодатели обязуются:

5.2.1. Проводить мониторинг состояния условий и охраны труда в учреждениях культуры;

5.2.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.3. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

5.2.4. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

5.2.5. Расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания, учитывать и рассматривать причины и обстоятельства событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

5.2.6. Сохранять и расширять практику льготного санаторно-курортного лечения, отдыха своих работников в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Работодатели обязуются:

5.3.1. Обеспечивать безопасные условия труда, полноту предоставляемых компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, сроках проведения специальной оценки условий труда, о риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, предоставляемых им гарантиях и компенсациях.

5.3.3. Проводить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

5.3.4. Разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда для работников.

5.3.5. Реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

5.3.6. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами по установленным нормам.

5.3.7. За счет своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

5.3.8. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим соглашением, локальными нормативными актами.

5.3.9. Обеспечивать участие Профсоюза, выборного органа первичной профсоюзной организации, технической инспекции ФПКК в комиссии по специальной оценке условий труда, мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками, комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

5.3.10. Создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) первичной профсоюзной организации по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

5.3.11. При заключении коллективных договоров предусматривать возможность выделения средств на физкультурно-оздоровительную и спортивную работу, оздоровление работников, их детей.

5.3.12. Представлять информацию и документы, необходимые для осуществления Профсоюзом, выборными органами первичных профсоюзных организаций своих полномочий, в том числе профсоюзного контроля.

5.4. Стороны рекомендуют работодателям:

5.4.1. Включать в коллективные договоры и соглашения раздел «Охрана труда» с указанием в нем:

- мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижающих риск производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- мероприятий по развитию физической культуры и спорта;
- гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

5.4.2. Содействовать проведению обучения и проверки знаний в области охраны труда, включая руководителей и специалистов служб охраны труда, членов комиссий (комитетов), уполномоченных по охране труда.

5.4.3. Создавать службы охраны труда, совместные комиссии по охране труда в учреждениях.

5.4.4. Содействовать проведению специальной оценки условий труда в учреждениях, созданию и функционированию системы управления охраной труда, проведению мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками.

5.4.5. Способствовать созданию комиссий по социальному страхованию и пенсионным вопросам, института уполномоченных лиц по охране труда в учреждениях.

5.5. Профсоюз и первичные профсоюзные организации:

5.5.1. Проводят разъяснительную работу об ответственности работников за несоблюдение требований охраны труда, неприменение средств индивидуальной защиты.

5.5.2. Осуществляют контроль состояния условий и охраны труда в учреждениях, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

5.5.3. Участвуют в комиссиях по специальной оценке условий труда.

5.5.4. Участвуют в разработке и реализации мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками.

5.5.5. Участвуют в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждении.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

6.2. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

6.3. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников, работающих в одном учреждении и являющихся супругами.

6.4. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, в том числе музыкального, личного транспорта, оборудования других, технических средств, материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

6.5. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от работы в связи с его отказом от временного перевода или отсутствием соответствующей работы у работодателя, сохраняется средняя заработная плата в течение четырех месяцев (ст. 73 ч. 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.6. Работодатели обязуются:

- не допускать случаев направления работников культуры в командировки без возмещения им командировочных расходов;
- выплачивать лицам, имеющим законное право на возмещение вреда, связанного со смертью кормильца в результате несчастного случая на производстве, единовременное пособие на каждого иждивенца в размере и порядке, установленных в коллективных договорах, но не менее 20 минимальных размеров оплаты труда;
- не допускать необоснованного уменьшения без согласия педагогических работников учебной нагрузки на том основании, что они получают трудовую пенсию;

- при отсутствии свободной учебной нагрузки не осуществлять прием на работу других преподавателей путем уменьшения объема учебной нагрузки преподавателей образовательного учреждения.

6.7. Исходя из императивно установленной обязанности работодателя предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, работодатели (театры, филармония) обязаны вести репертуарную политику таким образом, чтобы все творческие работники были задействованы в спектаклях, концертах, репетициях с тем, чтобы не снижался размер их заработной платы.

7. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

7.1. Министерство, работодатели и Профсоюз обязуются:

7.1.1. Способствовать развитию социального партнерства, разработке и заключению коллективных договоров в учреждениях культуры.

7.1.2. Принимать меры по предупреждению индивидуальных и коллективных трудовых споров, содействовать организации и деятельности в учреждениях культуры комиссий по трудовым спорам.

7.1.3. Продолжить работу по обучению руководителей, их заместителей, специалистов отделов кадров, служб охраны труда, профсоюзных активистов трудовому законодательству, законодательству об охране труда и социальном партнерстве.

7.2. Работодатели обязуются:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, первичной профсоюзной организации, обеспечивать ей возможность участвовать в управлении учреждением в формах, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации отдельное помещение для проведения заседаний, профсоюзных собраний (конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2.3. Обеспечивать беспрепятственный допуск в учреждения представителей органов профсоюзного контроля (профсоюзная правовая и техническая инспекции труда), представителей выборных органов Профсоюза и первичной профсоюзной организации, предоставлять необходимые документы в целях проведения проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Соглашения, коллективных договоров, иных актов социального партнерства.

7.2.4. Освобождать от работы с сохранением средней заработной платы членов выборных коллегиальных органов Профсоюза, территориальной и первичной профсоюзных организаций, уполномоченных Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, не освобожденных от основной работы, по их письменным заявлениям для участия в качестве делегатов в съездах, конференциях, представителей – в пленумах, президиумах, собраниях, комиссиях, участия в семинарах, профсоюзной учебе, а также для выполнения иных общественных обязанностей.

7.2.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.2.6. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2.7. Включать представителя, делегированного выборным органом первичной профсоюзной организации, в состав аттестационной комиссии, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по рассмотрению вопросов аренды жилых помещений работникам, наблюдательного совета, иных коллегиальных органов учреждения культуры.

Положения о комиссиях и иных коллегиальных органах учреждения должны утверждаться работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2.8. Министерство и Профсоюз могут осуществлять совместные проверки соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, локальных нормативных актов, в том числе по оплате труда.

7.3. Министерство обязуется:

7.3.1. Предоставлять в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, вносимых на рассмотрение в Правительство края, Законодательное Собрание края, и проекты ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников культуры, в том числе об оплате труда с целью учета мнения Профсоюза путем направления их на электронную почту Профсоюза.

7.3.2. Включать представителя Профсоюза в состав коллегиальных органов Министерства, аттестационной комиссии, рабочих групп, комиссий, им образованных, при рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

7.4. Профсоюз обязуется:

7.4.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать им юридическую помощь.

7.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов.

7.4.3. Поддерживать положительные, не ущемляющие права и интересы работников, реформы, участвовать в разработке проектов нормативных правовых актов, оказывать выборным органам первичных профсоюзных организаций помощь в разработке проектов коллективных договоров, локальных нормативных актов работодателей.

7.4.4. При разрешении коллективных, трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур, рассматривая забастовку как последний способ разрешения коллективного трудового спора.

7.4.5. Не организовывать проведение забастовок и иных массовых выступлений в период действия Соглашения, при условии выполнения сторонами установленных Соглашением обязательств.

7.4.6. Предоставлять возможность участия представителей Министерства, работодателей в краевых профсоюзных мероприятиях, учитывать их мнение при принятии решений выборными коллегиальными органами Профсоюза.

7.4.7. Проводить обучение профсоюзного актива и работодателей трудовому законодательству.

7.4.8. Оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь первичным профсоюзным организациям, членам Профсоюза.

7.4.9. Использовать доступные средства информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников культуры.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

8.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения.

8.2. Стороны представляют друг другу информацию, необходимую для осуществления контроля за исполнением Соглашения.

8.3. Результаты выполнения настоящего Соглашения ежегодно размещаются на сайтах министерства и Профсоюза.

Итоговые результаты выполнения условий Соглашения подводятся путем обмена информацией.

Министр
культуры Красноярского края



А.В. Зинов
2023

Председатель
Красноярской краевой организации
Общероссийского профсоюза работников
культуры



О.А. Гаговская
2023

Приложение № 2
к Порядку уведомительной регистрации краевых
и территориальных соглашений, коллективных
договоров, изменений и дополнений к ним,
осуществления контроля за их выполнением
(постановление Правительства Красноярского края
от 30.08.2016 № 430-п)

Регистрационная карточка

№ 52

03 февраля 2023 года

Наименование акта социального партнерства	Краевое отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между министерством культуры Красноярского края и Красноярской краевой организацией Общероссийского профсоюза работников культуры на 2023-2025 годы
Дата принятия (подписания)	17.01.2023
Период действия	01.01.2023 – 31.12.2025
Количество приложений	–
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Зинов А.В. – министр культуры Красноярского края Гаговская О.А. – председатель Красноярской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства <i>(при наличии)</i>	–

Консультант отдела министерства
экономики и регионального развития
Красноярского края,
ответственный секретарь краевой
трехсторонней комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений



Е.В. Насонова