

КРАЕВОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ
СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ
КУЛЬТУРЫ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ И КРАСНОЯРСКОЙ КРАЕВОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
КУЛЬТУРЫ НА 2026 – 2028 гг.

Министерство культуры Красноярского края, действующее на основании Положения о министерстве культуры Красноярского края, утвержденного постановлением Правительства Красноярского края от 07 августа 2008 г. № 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 сентября 1990 г., с другой стороны, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Красноярского края от 31 марта 2011 г. № 12-5724 «О социальном партнерстве», Законом Красноярского края от 29 октября 2009 г. № 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, 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), в лице их полномочного представителя Красноярской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз);

работодатели – краевые государственные учреждения, подведомственные министерству культуры Красноярского края или в отношении которых министерство культуры Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – учреждения), в лице их полномочного представителя министерства культуры Красноярского края (далее – Министерство).

1.3. Цель Соглашения:

создание условий и механизмов, способствующих реализации в учреждениях норм трудового законодательства Российской Федерации и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защита прав и интересов работников, 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;

привлечение в сферу культуры высококвалифицированных кадров, в том числе молодых специалистов, повышение профессионального уровня работников;

развитие социального партнерства, инициативы трудовых коллективов.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей, в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя и имеющих первичные профсоюзные организации Профсоюза, и является 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, локальном нормативном акте учреждений с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей учреждений могут предусматриваться дополнительные социальные гарантии, компенсации, льготы, меры социальной поддержки, преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленным законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

Коллективные договоры, локальные нормативные акты учреждений и трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.6. Стороны признают, что первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей работников 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 и профсоюзных организаций.

Толкования и разъяснения 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 обязанности 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 января 2026 г. по 31 декабря 2028 г.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных (муниципальных) учреждений на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. за № 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 учреждений.

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 педагогических работников в неделю (в год) за ставку заработной платы);

выплаты компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие выплаты);

выплаты стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплат);

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 единицы и условия, при достижении которых они осуществляются.

2.1.3. Условия выплат стимулирующего и компенсационного характера работодателя излагают в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику и работодателю, и исключающей 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) увеличения), 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) учреждений не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.1.6. Педагогические работники краевых государственных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам, дополнительным профессиональным программам, в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – образовательной организации), помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу, которая не считается совместительством.

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.

2.1.7. Работодателям рекомендуется руководствоваться следующим:

при заключении срочных трудовых договоров при необходимости продолжения трудовых отношений с работником после истечения срока действующего срочного трудового договора новый договор заключать со дня, следующего за днем окончания предыдущего, при наличии взаимного согласия сторон;

с творческими работниками заключать срочный трудовой договор сроком на один год в течении первых трех лет, в последующем заключать срочные трудовые договоры на срок от трех до пяти лет;

штатное расписание учреждения утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2.1. Принимает меры к сохранению сети учреждений.

2.2.2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала учреждений, содействует созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

2.2.3. Содействует организации подготовки, профессиональной переподготовки и повышению квалификации работников по 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 учреждений осуществляют подготовку работников (профессиональное образование и профессиональная подготовка) и дополнительное профессиональное образование работников на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами.

Необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования для собственных нужд, особенно 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 Российской Федерации.

2.4. Работникам, проходящим подготовку или получающим дополнительное образование, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, представляет гарантии,

установленные трудовым законодательством и иными нормативными 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 сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

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

2.5. В случае ликвидации учреждений, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, структуры 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 считаются 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 может предоставляться, по решению работодателя, время в течении 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 Российской Федерации, 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, осуществляется 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. Работодатели предоставляют возможность обучения артистам, в период непосредственной творческой деятельности, по смежным специальностям, а также не относящимся к театральной сфере специальностям, с целью дальнейшего продолжения их работы в сфере культуры при возникновении права на получение досрочной страховой пенсии по старости для творческих работников в Российской Федерации.

2.11. С целью организации наставничества в соответствии со ст. 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации и обеспечения единого подхода, прозрачности, правовой определенности и эффективности наставнической деятельности работодателям рекомендуется:

2.11.1. Возлагать наставничество на работника на основании трудового договора (если функции наставника входят в его должностные обязанности), или дополнительного соглашения к трудовому договору (если наставничество является дополнительной временной функцией).

2.11.2. В дополнительном соглашении рекомендуется закрепить:

конкретное содержание наставнической деятельности (перечень задач, обязанностей наставника и (или) объем работ по наставничеству);

форму наставничества (очная, дистанционная, индивидуальная, групповая и т. д.);

срок наставничества (с указанием даты начала и окончания);

размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения за выполнение функций наставника (при наличии такой функции).

2.12. Профсоюз:

при изменении организационно - правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников 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 с работниками по вопросам реализации мероприятий, проводимых при реорганизации, изменении формы

собственности или организационно - правовой формы учреждения;
осуществляет бесплатную правовую помощь членам Профсоюза по вопросам занятости, применения норм трудового законодательства.

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

При регулировании вопросов оплаты труда работников Стороны исходят из нижеследующего:

3.1. Система оплаты труда, включая размер 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 октября 2009 г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края», Положением об оплате труда руководителей краевых государственных автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края, утвержденным приказом министерства культуры Красноярского края от 01.11.2013 № 516, приказом министерства культуры Красноярского края от 08.12.2009 № 136 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края».

Проекты нормативных правовых актов, регулирующие оплату труда работников, согласовываются с Профсоюзом.

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 урегулированию социально - трудовых отношений с учетом мнения представительного органа работников.

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

недопущения снижения размеров и ухудшения условий оплаты труда работников учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

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

обеспечение государственных гарантий по оплате труда, утвержденных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.4.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников, которое может быть приложением к коллективному договору.

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

обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущений какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников учреждений;

применения типовых норм труда для оплаты однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусмотренного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

3.4.3. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

При разработке и утверждении в учреждениях показателей (критериев) результативности и качества труда работников в целях осуществления стимуляции качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о стимулирующих выплатах и их размерах должны осуществляться на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (принцип прозрачности).

3.5. Фонд оплаты труда в учреждениях формируется на календарный год из субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждениями государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.6. При проведении индексации должностных окладов выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада, не снижаются в абсолютном размере.

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, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.9. Средства, полученные учреждениями от приносящей доход деятельности, могут направляться непосредственно на выплату заработной

¹ Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год.

платы работникам в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем размеров, установленных действующими нормативными правовыми актами Красноярского края.

Оплата труда работников за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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 (далее – Положение о комиссии).

Положение о комиссии, а также ее состав утверждается приказом учреждения. В состав комиссии обязательно должны входить представители профсоюзного органа (при 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 (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденным Распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.07.2023 № 1777-р, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

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 Российской Федерации, 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 совместный мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (базовой) и премиальной части в структуре заработной платы, предельного уровня соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

3.14.2. Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию системы оплаты труда, в том числе стимулирования, нормирования труда.

3.14.3 Совершенствовать с работодателями содержание критериев оценки результативности и качества труда работников 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:

достижения целевых значений соотношения средней заработной платы работников учреждений к среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) по краю;

совершенствования и реализации в учреждениях системы оплаты труда работников 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.

3.15.3. Проводит разъяснительную работу среди работников по вопросам оплаты труда и ее совершенствованию.

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

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

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в учреждениях 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, устанавливаются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

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

Перечень работ, на которых допускается деление рабочего дня на части, устанавливается коллективными договорами и Правилами внутреннего трудового распорядка.

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 работников 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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

4.7. Графики сменности, отпусков утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

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

4.9. Супругам и (или) родителям, являющимся творческими

работниками, одновременно работающим в учреждении, 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 финансовых возможностей учреждения могут устанавливать дополнительные отпуска для работников (1 сентября, приходящееся 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.

5.2.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 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, имеющих 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, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии), правил (стандартов) и инструкций 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 имеющихся 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 деятельность, оздоровление работников.

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. Работодателям рекомендуется:

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, занятых на работах с вредными условиями труда.

5.4.2. Содействовать проведению обучения и проверке 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 за состоянием условий и охраны труда в учреждениях, выполнением обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

5.5.3. Участвуют в работе комиссий, 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 с работниками в учреждениях.

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 Российской Федерации, 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 допускать увольнение одновременно двух работников, работающих в одном учреждении и являющихся супругами.

6.4. При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, 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 место работы (должности) в течение четырех месяцев. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (ч. 2 ст. 73 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.6. Работодатели обязуются:

не допускать случаев направления работников 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 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, рекомендовать работодателям вести репертуарную политику таким образом, чтобы все творческие работники были задействованы в спектаклях, концертах, репетициях с тем, чтобы не снижался размер их заработной платы.

6.8. Считать молодым специалистом гражданина Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, впервые окончившего одно из образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившего в течение трех лет после окончания образовательного учреждения трудовой договор с учреждением, либо продолжающего работу в учреждении.

6.8.1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение пяти лет.

6.8.2. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в следующих случаях:

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

направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

зачисления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

длительного, более трех месяцев, периода временной нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;

переход работника в другую организацию культуры;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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.

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

7.1.4. Совместно участвовать в реализации важной задачи при возвращении в гражданскую жизнь ветеранов и участников специальной военной операции по их интеграции в сферу культуры.

7.1.5. Проводить консультации по обеспечению дополнительной защиты работников при травмировании и членов семей погибших

работников, пострадавших при выполнении своих должностных обязанностей в зоне проведения специальной военной операции.

7.1.6. Рекомендовать в коллективных договорах и соглашениях устанавливать дополнительные меры социальной поддержки членам семей работников, принимающих участие в специальной военной операции посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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 месте для всех работников учреждений.

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 письменному заявлению 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, направлять для учета мнения выборному органу 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 автономных учреждений иных коллегиальных органов учреждения (как представителя работников автономного учреждения).

Положения о комиссиях и иных коллегиальных органах учреждения утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

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. Представлять 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, 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.

7.3.3. Руководителям учреждений рекомендуется осуществлять социальное взаимодействие с Красноярской краевой организацией Общероссийского профсоюза работников культуры путём регулярного приглашения её представителей на общие собрания трудовых коллективов учреждений.

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, затрагивающих социально - трудовые права работников, 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.

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. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно размещается на сайтах Министерства и Профсоюза.

Выполнение условий Соглашения осуществляется Сторонами путем обмена информацией.

9. ПОДПИСИ СТОРОН:

Министерство культуры
Красноярского края

Адрес местонахождения:
660009, Красноярский край,
г. Красноярск, ул. Ленина, 123 А
ОГРН 1082468039763
ИНН 2466212519
КПП 246601001
E-mail: info@minkult24.ru

Министр



А.В. Зинов

Красноярская краевая организация
Общероссийского профсоюза
работников культуры

Адрес местонахождения:
660049, г. Красноярск
ул. Карла Маркса, 93
ОГРН: 1022400004560
ИНН: 2466001451
КПП: 246601001
E-mail: profkultur@mail.ru

Председатель



С.А. Кутушева