

Начальник Управления культуры
и культурного наследия
Администрации города
Симферополя Республики Крым



А.В. Дрибная

А.В.Дрибная

Председатель Симферопольской
городской организации
Российского профсоюза
работников культуры



Н.П. Зятковская

Н.П.Зятковская

« 03 » 04 2018г.

**Отраслевое соглашение
между Управлением культуры и культурного
наследия Администрации города Симферополя
Республики Крым и Симферопольским горкомом
Российского профсоюза работников культуры
на 2018-2020гг.**

г. Симферополь

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Управлением культуры и культурного наследия Администрации города Симферополя Республики Крым и Симферопольским горкомом Российского профсоюза работников культуры на 2018-2020гг.

I. Общие положения

1.1.Соглашение на 2018-2020гг. заключено между Управлением культуры и культурного наследия Администрации города Симферополя Республики Крым (далее - Управление) и Симферопольским горкомом Российского профсоюза работников культуры – (далее - Горком профсоюза), полномочными представителями наемных работников (далее – Стороны) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ « О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. №10-ФЗ, Законом Республики Крым «О профессиональных союзах» от 29.12.2014г. №64-ЗРК /2014 с изменениями с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности организаций культуры и дополнительного образования в области культуры и иных организаций, находящихся в ведении.

Стороны согласились с тем, что Горком профсоюза, его первичные организации, их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза работников культуры по ведению переговоров, касающихся реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений.

1.2.Соглашение является правовым актом социального партнерства, которое регулирует трудовые отношения, социально-экономические вопросы, касающиеся интересов работников.

1.3.Действие настоящего Соглашения распространяется на работников (в том числе совместителей) и руководителей учреждений, находящихся в ведении Управления.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Гарантии, предусмотренные Соглашением, являются минимальными. Социально-экономические льготы и компенсации, которые предусмотрены коллективными договорами, не могут быть ниже уровня, установленного законодательством, Генеральным, Отраслевым, Республиканским и данным Соглашением.

1.4.2. В коллективном договоре организации с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и данным Соглашением.

1.4.3. Стороны участвуют на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия), являющейся органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

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

1.4.6. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует 3 (три) года.

1.4.7. Соглашение может быть расторгнуто или изменено только по взаимной договоренности Сторон. Предложения одной из Сторон являются обязательными для рассмотрения другой Стороной, решение по ним принимается в 7-мидневный срок.

1.4.8. Управление в семидневный срок со дня подписания Соглашения (изменений) подает его на уведомительную регистрацию и в двухнедельный срок со дня регистрации обеспечивает доведение содержания Соглашения до руководителей организаций, находящихся в ведении Управления.

1.4.9. Горком Профсоюза обеспечивает профсоюзные организации текстом Соглашений (изменений) в двухнедельный срок со дня его регистрации.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Управление:

2.1.1. Принимает в рамках своих полномочий меры по безусловному выполнению норм законодательства об образовании и культуры, других

нормативных актов, регулирующих работу отрасли, социально-экономических гарантий, прав и интересов работников и обучающихся, недопущению их приостановления и отмены.

2.1.2. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций и контроль за его использованием.

2.1.3. Рассматривает вопросы соблюдения положений трудового законодательства и других нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые взаимоотношения в организациях.

2.1.4. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию работников посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.1.5. Информировывает Горком Профсоюза о действующих и (или) готовящихся к принятию программах, изменениях в сфере культуры, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Организует совместно с Горкомом Профсоюза консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.1.6. Рассматривает предложения об участии представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии по аттестации работников организаций, подведомственных Управлению.

2.1.7. По предварительному запросу, предоставляет Горкому Профсоюза информацию о системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников подведомственных учреждений.

2.1.8. Рассматривает предложения об участии Горкома Профсоюза в работе межведомственных комиссий, рабочих групп, в совещаниях и других мероприятиях.

2.1.9. По вопросам, касающимся деятельности Горкома Профсоюза привлекает для участия представителей Горкома Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление проектов нормативных правовых актов в Горком Профсоюза.

2.1.10. Рекомендует подведомственным организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

2.1.11. В пределах полномочий осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

2.1.12. Рассматривает представления Горкома Профсоюза по вопросам перезаключения или расторжения трудовых договоров с руководителями городских организаций (учреждений), действия которых ухудшают социально-экономическое положение работников.

2.2. Горком Профсоюза:

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

2.2.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах.

2.2.3. Обращается в органы местного самоуправления с предложениями о принятии правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.2.4. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.5. Содействует проведению специальной оценки условий труда работников.

2.2.6. Отслеживает введение представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в аттестационные комиссии при проведении аттестации работников учреждений культуры.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций культуры города и необходимость улучшения положения их работников, **Управление и Горком Профсоюза договорились:**

3.2. Способствовать повышению качества дополнительного образования в сфере культуры, досуговых и культурно-массовых мероприятий в г. Симферополе, результативной деятельности библиотечных систем, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, иных федеральных, республиканских и муниципальных программ в сфере культуры.

3.3. В целях развития социального партнерства **стороны обязуются:**

3.3.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых

отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

3.3.2. Способствовать повышению эффективности коллективных договоров в организациях.

3.3.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования городских целевых программ в сфере культуры, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций культуры, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.3.4. Обеспечивать законодательно закрепленные положения о правах работников на объединение в профсоюзы, соблюдение полномочий выборных профсоюзных органов и гарантий их деятельности.

3.3.5. Упреждать возникновение коллективных трудовых споров (конфликтов). В случае их возникновения стремиться к разрешению путем совместных консультаций, переговоров.

3.4. Управление обязуется:

В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Горкома Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов правовых актов, затрагивающих права и интересы работников культуры города.

3.5. Горком Профсоюза обязуется:

Воздерживаться от организации забастовок, акций протеста по вопросам, которые включены в Соглашение, при условии их решения в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Управление и Горком Профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в вузах, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Крым и коллективным договором.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны подтверждают, что:

4.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Крым, настоящим Соглашением, коллективными договорами организаций культуры города.

4.1.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками организаций заключается на определенный/неопределенный срок в письменной форме.

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

4.1.3. Работодатели в соответствии с ТК РФ, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер должностного оклада, ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником должностных обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- выплаты компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- выплаты стимулирующего характера и условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением

и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

4.1.5. Работники организаций культуры, в том числе руководители и их заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору другую работу по совместительству, а также дополнительную педагогическую работу в образовательных учреждениях, клубах, центрах без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме, не менее ставки заработной платы. Исключительные случаи оговариваются при утверждении тарификации.

4.1.6. **Работодатели обязаны** в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, правилами охраны труда, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников, а так же профстандарты.

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

4.2. Управление и Горком Профсоюза рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ст.178 ТК РФ) в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

V. Оплата труда

При регулировании вопросов оплаты труда **Управление и Горком Профсоюза** исходят из того, что:

5.1. Системы оплаты труда работнику устанавливаются в организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Крым, администрации города Симферополя.

5.2. Работодатели с учетом предложений выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников организаций.

5.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников организаций перечень условий, влияющих на размеры оплаты труда в том числе с учетом Приложения №1, а также:

- 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;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не менее 70%;

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

- утверждения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха;

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

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

- установления 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 Правительствами Российской Федерации, Республики Крым;

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы;

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

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

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

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

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

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

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

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

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

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

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2.5. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в это время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.2.6. Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.2.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, которая была проведена у работодателей, осуществляющих деятельность на территории города Симферополя, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территории города до принятия Республики Крым в Российскую Федерацию и образования в составе Российской Федерации новых субъектов, действительны в течение пяти лет со дня ее завершения, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут использоваться для целей, определенных статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда, в порядке, установленном указанным Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Если в отношении рабочих мест у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Крым, не была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, с 1 января 2015 года в отношении таких рабочих мест проводится специальная оценка условий труда (основание - Федеральный закон от 14 октября 2014 года №299-ФЗ).

5.3. Горком Профсоюза рекомендует предусмотреть в коллективных договорах следующие положения:

- определять размер заработной платы за первую половину месяца коллективным договором, но не менее оплаты за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки (должностного оклада) работника;
- обеспечивать компенсацию потери части заработной платы в связи с нарушением сроков их выплаты согласно действующему законодательству;
- своевременно проводить индексацию денежных доходов работников в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги;
- обеспечивать материальное стимулирование работников, награжденных знаками отличия в сфере культуры и искусства Российской Федерации, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.
- гарантировать педагогическим работникам, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком, учебную нагрузку во время тарификации на соответствующий учебный год не менее ставки. На период их отпуска часы учебной нагрузки временно передавать другим преподавателям. После окончания отпуска обеспечивать педагогических работников нагрузкой, установленной при тарификации на начало учебного года;
- принимать меры для обеспечения преподавателей педагогической нагрузкой в объеме не менее ставки заработной платы.

5.4. Стороны считают необходимым:

- 5.4.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда

в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.4.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.4.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы для определения размера стимулирующих выплат.

5.4.4. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет работы.

5.4.5. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепить в коллективных договорах и соглашениях.

5.4.6. Рассматривать возможность премирования работников к юбилейным и праздничным датам за счет экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, из средств от приносящей доход деятельности в случае и порядке, установленных в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

5.4.7. В целях повышения социального статуса работника культуры, престижа профессии и мотивации труда **стороны совместно** вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

5.4.8. Выплачивать заработную плату в случае, когда день ее выплаты совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днем, накануне.

5.5. Горком Профсоюза обязуется:

5.5.1. Осуществлять общественный контроль в организациях за выполнением законодательства о труде, в частности выполнения договорных гарантий по оплате труда и сроков ее выплаты.

5.5.2. Обеспечивать взаимодействие с органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, органами государственного надзора для решения вопросов, связанных с реализацией права работников на своевременную и в полном объеме оплату труда.

5.5.3. Осуществлять разъяснительную работу о практике обращения работников культуры в суды о принудительном взыскании задолженности по заработной плате, сумм возмещения вреда от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждений культуры определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, устанавливаются:

- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения;
- случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников (регулируются соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минобрнауки России, Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым).

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организаций и учреждений культуры определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

6.1.3. Режим рабочего времени преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и графиком образовательного процесса;
- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

Соотношение нормируемой и ненормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации работника.

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

6.1.5 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков для работников культуры осуществляется согласно графику отпусков; для преподавателей школ дополнительного образования, как правило, по окончании учебного года - в летний период.

Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

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

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

Преподавателям, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.1.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест в соответствии с требованиями Статьи 4 Федерального закона Российской Федерации от 14 октября 2014г. №299-ФЗ «Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя».

6.1.9. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором, в том числе не освобожденным председателям, членам профкомов, другим работникам в соответствии с Приложением №2.

6.1.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.1.11. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации).

6.1.13. По желанию педагогических работников образовательных организаций работодатель обязан предоставлять им право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Порядком предоставления педагогическим организациям, осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г.№644.

6.1.14. Предварительная учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательных организаций до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.1.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего объема их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

6.2. Управление обязуется:

6.2.1. Обеспечивать контроль:

- за разработкой в учреждениях правил внутреннего трудового распорядка.
- за применением в отрасли сверхурочных работ, допуская их только в случаях и в порядке, предусмотренном законодательством;
- за предоставлением работникам социальных отпусков: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, дополнительных отпусков работникам, имеющим детей.
- за выполнением норм продолжительности рабочего времени и отдыха для работников отрасли, установленных действующим законодательством;

- за соблюдением нормативных документов при сдаче в аренду помещений и оборудования.

6.2.2. Принимать меры по заключению с работниками трудовых договоров в форме контрактов только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.3. Стороны соглашения договорились, считать рабочим временем педагогических и других работников периоды, на протяжении которых в организациях культуры, учреждениях дополнительного образования не осуществляется учебный процесс (образовательная деятельность), в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими или другими обстоятельствами, не зависящими от работников. В указанное время педагогические работники привлекаются к организационно-методической работе, другие категории работников - в соответствии со своими должностными обязанностями на основании приказа руководителя, в порядке, предусмотренном коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4. Управление рекомендует руководителям организаций (учреждений) дополнительного образования:

6.4.1. Создавать условия для использования педагогическими работниками свободных от учебных занятий и выполнения другой педагогической работы по расписанию отдельных дней недели с целью повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям за пределами организации образования.

Обеспечить прозрачность распределения учебной нагрузки.

6.4.2. Осуществлять увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы только после окончания учебного года.

6.4.3. Обеспечивать выполнение действующего законодательства в части предоставления в полном объеме гарантий и компенсаций работникам, которые направляются на повышение квалификации, подготовку, переподготовку с отрывом от производства.

6.4.4. Рассматривать возможность материального поощрения педагогических работников дополнительного образования, ученики которых стали победителями городских, республиканских, всероссийских и международных конкурсов.

6.4.5. По согласованию с профкомом утверждать:

- тарификацию педагогических работников; учебную нагрузку педагогических работников образовательных организаций;
- должностные инструкции работников, графики отпусков;
- положение об оплате труда работников учреждений, документы о выплатах стимулирующего характера и их размерах;
- размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время; размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- существенные изменения действующих условий труда, введение сменности в работе;
- режим работы, которым предусматривается возможность создания условий для принятия работниками пищи на протяжении рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв.

6.5. Горком Профсоюза примет меры по:

- обеспечению организаций профсоюза нормативными документами по вопросам трудового законодательства;
- организации общественного контроля за соблюдением действующего трудового законодательства.

VII. Условия и охрана труда

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников культуры в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Управление:

7.1.1. Предусматривает средства на обеспечение безопасности и охрану труда и здоровья работников в составе субсидий на выполнение муниципальных услуг (работ), оказываемых организациями культуры города Симферополя.

7.1.2. Контролирует обучение и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003г. №1/29.

7.1.3. Обеспечивает уполномоченным по охране труда от профсоюза беспрепятственное посещение организаций, их подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда и соблюдения трудового законодательства.

7.1.4. Приостанавливает частично или полностью деятельность организации культуры при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся, посетителей и работников до полного устранения причин опасности.

7.1.5. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.1.6. Рекомендует подведомственным организациям предусматривать расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном статьей 226 Трудового кодекса

Российской Федерации и соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

7.2. Управление способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Созданию и функционированию системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.2. Выделению средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с действующим законодательством.

7.2.3. Созданию службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда или в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.4. Проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.5. Проведению за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров.

7.2.6. Выплате единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.2.7. Участию уполномоченных профсоюзными организациями лиц в расследовании несчастных случаев на производстве при проведении образовательной, культурно-воспитательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.8. Обучению персонала Правилам устройства электроустановок, Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам по охране труда при эксплуатации электроустановок,

прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

7.2.9. Проведению инструктажей по охране труда работников учреждений культуры.

7.2.10. В недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщают в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Организуют и проводят комплексные, целевые проверки организаций по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителей этих организаций на совместных заседаниях.

Содействуют выполнению представлений и требований уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению, выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.3.2. Стороны Соглашения обязуются разрабатывать предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья работников культуры.

7.3.3. Стороны обеспечивают контроль за выполнением работодателями и руководителями организаций:

- Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 24.07.1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний»;

- Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

7.4. Горком Профсоюза

7.4.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.4.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

Направляет своего представителя для участия в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев

со смертельным исходом, происшедших в учреждениях, организациях культуры.

7.4.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.4.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.4.5. Осуществляет контроль за проведением специальной оценки условий труда на рабочих местах в учреждениях культуры в соответствии с федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.4.6. Принимает участие в работе комиссий по испытанию и приемке в эксплуатацию объектов организаций культуры в качестве независимых экспертов.

7.4.7. Получает информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций культуры о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

7.4.8. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.4.9. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда.

7.4.10. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

7.4.11. Рассматривает на заседаниях Президиума Симферопольской городской организации Профсоюза вопросы состояния охраны труда и производственного травматизма в организациях культуры.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Управление обязуется:

8.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса работников сферы культуры, качества кадрового потенциала

учреждений культуры; создавать необходимые безопасные и комфортные условия труда для работников сферы культуры.

8.1.3. Информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников с их экономическим обоснованием и планом мероприятий по обеспечению занятости работников. Трехмесячный период используется для принятия мер, направленных на снижение уровня сокращения численности работников.

8.2. Стороны считают, что:

8.2.1. Проведение аттестации работников в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям осуществляется на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно сформированными организациями культуры, в состав которых включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.2. При подготовке и проведении аттестации Стороны гарантируют работникам предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами. При проведении аттестации педагогов и преподавателей дополнительного образования руководствоваться нормами приказа Министерства образования и науки РФ №278 от 07.04.2014г, при проведении аттестации работников учреждений культуры руководствоваться Письмом Министерства культуры РФ от 08.02.2010г. №7790-44/04-ПХ (Д).

8.2.3. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

8.2.4. По истечении срока действия квалификационной категории у работника она может быть продлена в случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске (педагогические работники) в соответствии подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе.

Со дня выхода на работу действие имевшейся у него квалификационной категории продлевается по заявлению работника в зависимости от продолжительности вышеуказанных периодов на срок до двух лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории в указанные периоды, действие квалификационной категории продлевается со дня выхода на работу, при условии, если заявление о продлении квалификационной категории подано работником в течение одного месяца со дня выхода на работу. При окончании срока действия квалификационной категории после выхода на работу, действие квалификационной категории продлевается со дня истечения срока ее действия, при условии, если заявление о продлении квалификационной категории подано в течение одного месяца со дня истечения срока ее действия.

В случае возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательного учреждения, со дня выхода на работу действие первой или высшей квалификационной категории по заявлению работника продлевается на срок до двух лет.

В случае закрытия образовательного учреждения на капитальный ремонт педагогическому работнику продлевается срок действия первой или высшей квалификационной категории до 2 лет, при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данном учреждении».

8.2.5. В случае истечения срока действия первой или высшей квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, имеющаяся у них квалификационная категория, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о продлении первой или высшей квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям, повторное продление действия квалификационной категории до наступления у педагогического работника возраста, установленного ст.7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается.

Квалификационная категория не продлевается педагогическим работникам, которым осталось менее двух лет до наступления права на досрочную пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей».

8.2.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период с 1 марта по 30 апреля текущего учебного года (за исключением окончания продленного срока действия квалификационной категории в случаях, указанных в пунктах 8.2.5 и 8.2.6. настоящего Соглашения), квалификационная категория педагогического работника продолжает действовать до 1 сентября следующего учебного года.

В случае если работнику устанавливается первая квалификационная категория, ранее установленная высшая квалификационная категория сохраняется до окончания срока ее действия, но не продлевается до 1 сентября следующего учебного года.

При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, за ним сохраняется ранее установленная высшая квалификационная категория до завершения срока ее действия, но не продлевается до 1 сентября следующего учебного года.

Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

8.2.7. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения.

Педагогическим работникам, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения.

8.2.8. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, учащиеся которых являются победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство культуры Российской Федерации или победителями и лауреатами республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство культуры Республики Крым, по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов.

Указанной в пунктах 8.2.7. и 8.2.8 льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Если работник уже пользовался льготной формой проведения аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную льготу повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

8.2.9. Педагогическим работникам, учащиеся которых являются победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство культуры Российской Федерации или победителями и лауреатами республиканских

конкурсов, учредителем которых является Министерство культуры Республики Крым, по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов. Указанной в 8.2.9. и 8.2.10. льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

Работа в качестве эксперта республиканской аттестационной комиссии Министерства культуры учитывается при аттестации на высшую квалификационную категорию.

8.2.10. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.2.11. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Рекомендуется аналогичные особенности аттестации педагогических работников закреплять в коллективных договорах.

8.2.12. При изменении типа организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций культуры Горком профсоюза представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе, высвобождаемых).

8.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников.

8.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития культуры принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы культуры;

- реализации права работников на повышение квалификации по профилю не реже одного раза в три года.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников, в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней.

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

8.4.3. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе, государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников.

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в городе и особенностей деятельности организаций;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных, по сравнению с установленными трудовым законодательством, гарантий и компенсаций;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости не менее чем за 2 месяца;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием организации;

- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

– при увольнении педагогических работников освобожденные часы распределять, в первую очередь, между работниками, которые имеют недельную нагрузку менее ставки.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

9.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

9.2. В целях социальной защиты работников отрасли стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах:

- предоставление работникам культуры дополнительного оплачиваемого отпуска в пределах фонда оплаты труда по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей работников - один рабочий день;
- работникам, являющимся родителями первоклассников - 1 сентября;
- работникам, являющимся родителями выпускников- в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, - один день в квартал;

• предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов организаций культуры дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

- выплату работникам организаций культуры при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада в пределах фонда оплаты труда.

9.3. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.3.1. Обеспечивают направление специалистов, преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов и средней заработной платы как это установлено трудовым законодательством в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности.

9.3.2. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением в размере не менее 0,5% от фонда оплаты труда в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности.

9.3.3. Производят освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором членов выборных органов профсоюзных организаций.

9.4. Горком профсоюза обязуется принимать меры по контролю за соблюдением действующего законодательства.

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. Принимать меры по обеспечению соблюдения действующего законодательства:

- в сфере трудовых отношений;
- при обеспечении социальных гарантий и льгот работникам культуры, членам их семей и пенсионерам, которые ранее работали в отрасли культуры.

9.5.2. Осуществлять перепрофилирование, закрытие, ликвидацию, смену форм собственности организаций культуры, только по согласованию с профсоюзными организациями.

9.5.3. Добиваться от администрации г.Симферополя выделения учреждениям культуры, профсоюзным организациям средств на проведение в трудовых коллективах культурно-массовой и оздоровительной работы.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1.1 Права и гарантии деятельности Горкома Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации,

Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Российского Профсоюза работников культуры, и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

10.1.2. Рекомендовать руководителям организаций, учреждений культуры:

- активизировать сотрудничество с профсоюзными комитетами по всем вопросам обеспечения надлежащего статуса работника культуры;
- воздерживаться от любых действий, которые могут быть расценены, как вмешательство в уставную деятельность Профсоюза;
- способствовать обучению профсоюзных кадров и актива, повышению их квалификации.

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

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

10.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, как минимум место в помещении, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченном отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Оперативно предоставлять Горкому Профсоюза по его запросам информацию, сведения и разъяснения, связанные с условиями и охраной труда, заработной платой, другим социально-экономическим вопросами.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет Симферопольского горкома профсоюза профсоюзных взносов в размере 1%.

10.2.6. Содействовать профсоюзным комитетам в широком информировании работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

- работники, входящие в состав руководящих профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

- перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых вышестоящим профсоюзным органом.

10.4. Горком Профсоюза обязуется:

10.4.1. Усилить разъяснительную работу о деятельности Российского Профсоюза работников культуры, его выборных органов в части защиты прав членов профсоюза путем повышения роли профсоюзных собраний, активизации работы постоянных комиссий профкомов, информирования членов профсоюза.

10.4.2. Своевременно информировать местные, первичные профсоюзные организации о нормативных документах, которые касаются социально-экономических интересов работников.

10.4.3. Направлять работу Горкома Профсоюза на организацию контроля за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, условий нормирования труда, распределения учебной нагрузки, соблюдения в организациях трудового законодательства.

10.4.4. Проводить разъяснительную работу о трудовых правах и гарантиях работников, а также о формах и методах их защиты через средства массовой информации.

10.4.5. Оказывать содействие в реализации прав профсоюзных органов, по предъявлению требований собственникам или уполномоченным им органам по расторжению трудового договора (контракта) с руководителем учреждения, если он нарушает законодательство о труде, коллективные договоры и соглашения.

10.4.6. Организовать предоставление помощи профсоюзам в проведении колдоговорной кампании с целью обеспечения:

- соответствия законодательству норм коллективных договоров по вопросам оплаты труда, режима работы, охраны труда, предоставления отпусков, оздоровления, отдыха;
- ответственности сторон за невыполнение условий коллективных договоров;
- решения вопросов, не урегулированных действующим законодательством, через коллективные договоры.

10.4.7. Развивать сотрудничество профсоюзных организаций с Министерством труда и социальной защиты Республики Крым, Инспекцией по труду Республики Крым в целях обеспечения контроля за соблюдением действующего трудового законодательства.

10.4.8. Содействовать распространению практики предоставления выборными органами Профсоюза интересов работников в комиссиях по трудовым спорам, судах.

10.4.9. Информировать Управление, администрацию города о фактах нарушения прав и гарантий деятельности Профсоюза в организациях культуры с целью принятия соответствующих мер.

10.4.10. Обеспечивать предварительное информирование Управления при направлении обращений в правоохранительные органы в связи с нарушением прав и гарантий деятельности Профсоюза.

XI. Контроль за выполнением Соглашения и ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

11.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением данного Соглашения, коллективных договоров и соглашений на местах. Не реже одного раза в год анализируется и обобщается ход выполнения Соглашения, принимаются дополнительные меры по его реализации.

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения доводится до сведения администрации города, первичных организаций Горкома Профсоюза.

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

11.5. Соглашение подписано в двух идентичных экземплярах, которые хранятся у каждой из Сторон и имеют одинаковую юридическую силу.

Начальник управления культуры
и культурного наследия
администрации города

А.В. Дрибная

Председатель Симферопольской
городской организации
Российского профсоюза
Работников культуры

Н.П. Зятковская

Приложение №1
к Соглашению по организациям,
находящимся в ведении Управления
культуры и культурного наследия
администрации г. Симферополя
на 2018-2020г.г.

I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные предпрофессиональные программы и дополнительные общеразвивающие программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, что фиксируется в трудовом договоре. Эти особенности устанавливаются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №1601 от 22.12.2014г. (далее - приказ Минобрнауки России), также частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013г. №466.

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам месячной заработной платы за объем педагогической работы в неделю, фактически установленный им образовательной организацией.

1.4. За педагогическую работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится от установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы педагогов с учетом установленного объема учебной работы определены в Разделе II «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы».

II. Особенности исчисления месячной заработной платы педагогических работников в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Месячная заработная плата педагогических работников школ дополнительного образования определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, с учетом установленной нормы часов за ставку заработной платы для преподавателей - в объеме 18 часов в неделю, для концертмейстеров - 24 часа в неделю.

2.2. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от количества недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину) по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе, занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации и равноценной периоду до начала каникул или периоду до отмены учебных занятий по указанным основаниям.

Приложение № 2
к Соглашению по организациям,
находящимся в ведении Управления
культуры и культурного наследия
администрации г. Симферополя
на 2018-2020г.г.

В соответствии со ст.116 ТК РФ работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации, Республики Крым.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

I. Порядок и условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска не освобожденным председателям профкомов, членам профкомов

1.1. Дополнительный оплачиваемый отпуск может предоставляться председателям профкомов, проработавшим после избрания не менее одного года на основании ходатайства профкома, в особых случаях - членам профкомов и другим работникам согласованного с Симферопольским ГК РПРК с указанием продолжительности дополнительного отпуска.

1.2. Продолжительность дополнительного отпуска - председателям и членам профкомов может зависеть от численности профсоюзных организаций:

- до 20 членов – 1-3 дня
- до 40 членов - 3-5 дней
- до 70 членов - 5-8 дней
- свыше 100 членов – 8-10 дней

1.3. Дополнительный отпуск присоединяется к очередному отпуску или предоставляется в другое время с учетом производственных возможностей.

1.4. Порядок и условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска не освобожденным председателям, в особых случаях - членам профкомов и другим работникам в каждой организации отражается в Правилах внутреннего трудового распорядка.