

«Согласовано»

Председатель Комитета культуры, спорта
и молодежной политики
администрации МР «Кыринский район»

Н.В.Старицына



«Согласовано»

Председатель Кыринской
районной организации
профсоюза работников культуры

И.В.Костюкович

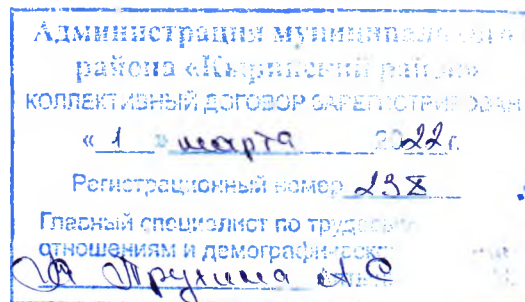


Принято общим собранием работников культуры Кыринского района
Протокол № 1 от «14» февраля 2022г.

СОГЛАШЕНИЕ

между Комитетом культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Кыринский район» и Районной организацией профсоюза работников культуры в муниципальном районе «Кыринский район» «О взаимных обязательствах по обеспечению социально-экономических и трудовых прав работников учреждений культуры, образования» на 2022-2024 гг.

Зарегистрировано:



с.Кыра
2022 год

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее Соглашение) является правовым актом, в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей в пределах их компетенции.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работодатели в лице их представителя, муниципального казенного учреждения Комитета культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Кыринский район» (далее – ККС и МП),

- работники организаций и учреждений культуры и отраслевого образования, финансируемых из бюджета Кыринского района (далее - работники), в лице представителя районной организации профсоюза работников культуры в муниципальном районе «Кыринский район» (далее - Профсоюз).

1.3. Соглашение заключено с учетом действовавшего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Забайкальского края и не **ограничивает права органов местного самоуправления, органов управления культурой, руководителей организаций культуры в представлении дополнительных социально-экономических гарантий.**

1.4. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников муниципальных учреждений культуры и отраслевого образования, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, **и служит основой при заключении трехстороннего соглашения, коллективных и трудовых договоров.**

1.5. Соглашение вступает в силу с 01 марта 2022 года и действует по 31 марта 2024 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее **01 февраля 2024 года.**

1.6. Стороны признают **необходимым заключение отраслевого соглашения в Кыринском районе, считают обязательным заключение коллективных договоров в муниципальных учреждениях культуры и отраслевого образования.**

Стороны при исполнении своих обязательств по настоящему Соглашению в пределах своих полномочий обязуются **оказывать трудовым коллективам содействие в развитии социального партнерства.**

1.7. Муниципальные учреждения культуры и организации отраслевого образования могут делегировать полномочия в части заключения Соглашения от их имени Комитету культуры, спорта и молодежной политики или присоединиться к данному Соглашению в соответствии со ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации (далее – ТК РФ).

1.8. Стороны **вправе** вносить дополнения, изменения в Соглашение на основе взаимной договоренности в **рамках заседаний отраслевой комиссии** в следующих случаях:

- при принятии новых законодательных актов и нормативных документов, диктующих необходимость внесения изменений в Соглашение;
- при поступлении обоснованных предложений от нижестоящих органов организаций культуры или комитетов профсоюза;
- при возникновении такой ситуации, когда отдельные мероприятия не могут быть выполнены по причинам, не зависящим от сторон.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций культуры.

1.9. В период действия Соглашения **стороны** руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим **порядок** разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

Ни одна из сторон **не может** в течение установленного срока действия настоящего соглашения в одностороннем порядке **прекратить** выполнение принятых обязательств.

1.10. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения в течение **одного месяца со** дня его подписания до **организаций культуры** и первичных профсоюзных организаций и содействуют его реализации.

1.11. **В случае отсутствия в организации**, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора, **нормы Соглашения имеют прямое действие.**

1.12. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам на срок действия настоящего Соглашения.

1.13. Стороны согласились в том, что:

1.13.1. Профсоюз, первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников организаций культуры:

- при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений;
- при ведении переговоров по защите профессиональных социально-трудовых прав;
- по вопросам оплаты труда (размеров базовых и должностных окладов, педагогических нагрузок, стимулирующих выплат, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма;
- по вопросам аттестации и тарификации;
- по вопросам условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также **по другим вопросам социальной поддержки коллективов и отдельных работников.**

1.13.2. Непосредственно в организациях культуры и отраслевого образования **регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений** между работниками и работодателями **осуществляется путем**

заключения коллективных договоров, сторонами которых выступают работодатели и первичные профсоюзные организации.

В коллективном договоре с учетом особенностей организации могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки работникам-членам профсоюза по сравнению с нормами и положениями ТК РФ, федеральных законов, иных нормативных правовых актов и настоящего Соглашения.

1.13.3. Работники культуры и отраслевого образования при разрешении трудовых споров через судебные органы могут ссылаться на данное Соглашение.

Территориальное Соглашение, коллективные договоры, трудовые договоры с работниками **не могут** ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Соглашением.

1.13.4. Районная организация профсоюза работников культуры в муниципальном районе «Кыринского район» рассматривает обращения и защищает интересы членов профсоюза и работников, уполномочивших на условиях, определенных райкомом профсоюза, профсоюзные органы разрабатывать и заключать коллективные договоры, соглашения от их имени, а также работников, присоединившихся к заключенным коллективным договорам и соглашениям на тех же условиях.

Стороны договорились, что работники, не являющиеся членами профсоюза, для обеспечения реализации Соглашения **в части социальных льгот и в соответствии с принципом социальной справедливости по личному заявлению могут уплачивать ежемесячно солидарный взнос на счет своей профсоюзной организации.** В противном случае работник не может рассматриваться как участник договорного процесса, и он решает вопросы льгот и социальной защиты индивидуально с работодателем.

1.14. Профсоюз или работодатель проводят **уведомительную регистрацию** настоящего Соглашения в администрации муниципального района «Кыринский район»

1.15. Стороны согласились в том, что:

1.15.1. Проводят согласованную политику в области развития культуры и отраслевого образования, сохранения и укрепления сети социально-культурных объектов, реализации нормативных правовых актов Российской Федерации и Забайкальского края в сфере культуры, обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в сфере культуры, повышения престижности профессий работников культуры и отраслевого образования, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

1.15.2. **Содействуют** соблюдению Кодекса профессиональной этики работников организациями культуры и отраслевого образования Кыринского района.

1.15.3. **Вносят** предложения о создании Совета по культуре при главах МО.

1.15.4. **Разрабатывают** Методические рекомендации для разработки

локальных актов по вопросам оплаты и нормирования труда, аттестации работников культуры и отраслевого образования, по установлению режимов рабочего времени, времени отдыха, по установлению показателей эффективности деятельности организаций культуры и отраслевого образования и критериев эффективности деятельности основного персонала работников.

Методические рекомендации направляются в организации культуры вместе с Отраслевым Соглашением и рекомендуются для использования при заключении территориального Соглашения и КД.

1.16. Соглашение вступает в силу с момента подписания с 1 марта 2022 года и действует по 31 марта 2024 года.

1.17. В месячный срок после подписания настоящего Соглашения Комитет культуры, спорта и молодежной политики доводит текст Соглашения до учреждений культуры, райком профсоюза – до первичных организаций профсоюза.

Раздел II. Обязательства сторон по вопросам социально-трудовых отношений, гарантий занятости

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

2.1.1. Содействовать соблюдению в организациях культуры трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.2. Способствовать **повышению уровня заработной платы**, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников организаций культуры и отраслевого образования в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.3. **Проводить политику максимального сохранения рабочих мест.** Избегать сокращения особо нуждающихся в социальной защите категорий работников.

2.1.4. **Условия**, оговариваемые при заключении трудовых договоров, **не могут ухудшать** положение работников, определенное трудовым законодательством Российской Федерации, данным Соглашением, территориальными соглашениями и коллективными договорами.

2.1.5. Готовить предложения по переподготовке кадров высвобождаемых работников учреждений с целью их дальнейшего использования в сфере культуры и искусства.

2.1.6. Предусматривать **предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников** наряду с работниками, указанными в статье 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации также:

- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию по возрасту);

- проработавшим в сфере культуры и отраслевого образования не менее 10 лет;
- работникам, имеющим более длительный стаж работы в данной организации;
- работникам, отмеченным государственными наградами, имеющим почетные звания и награжденным ведомственными знаками отличия за работу в культуре;
- работникам, совмещающим работу с профильным обучением (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации);
- работникам – при наличии детей до 14 лет;
- работникам, являющимся членами семьи, если принято решение о сокращении другого члена семьи;
- работникам, являющимся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.

2.1.7. **Руководители** организаций культуры и отраслевого образования помимо работы, определенной трудовым договором, **вправе** осуществлять в рабочее время преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, по согласованию с работодателем.

2.1.8. Работники, не имеющие специального образования или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.2. Работодатели:

2.2.1. **Не допускают**, чтобы трудовые отношения, которые установлены на **неопределенный** срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, **оформлялись при поступлении на работу как срочные трудовые договоры.**

2.2.2. При приеме на работу специалистов на конкурсной основе **положение о конкурсе разрабатывают и утверждают с учетом мнения профсоюзной организации.**

2.2.3. Оформляют трудовые отношения с работниками организаций культуры на основании «эффективного контракта», то есть трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником, **включая в трудовой договор условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат**

стимулирующего и компенсационного характера.

2.2.4. При проведении мероприятий по **сокращению численности или штата работников строго** руководствуются Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производят отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализуют преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 ТК РФ;

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

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

Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников по инициативе работодателя с работником – членом профсоюза работников культуры, **может быть произведено только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа данного учреждения.**

Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению), предоставляется время **в течение рабочего дня для поиска работы**, продолжительность которого определяется коллективным договором.

2.2.5. Для трудоустройства высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата:

- выявляют возможности внутриорганизационных перемещений работников;
- выясняют наличие вакансий в ближайших учреждениях данного типа.

2.3. Профсоюз:

2.4.1. Участвует в работе попечительских советов организаций культуры, общественных советов по культуре.

2.4.2. Осуществляет представительство, контроль и защиту социально-трудовых прав и гарантий членов профсоюза в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

2.4.3. Контролирует соблюдение ч.1.1. ст.23 Федерального закона «О библиотечном деле» об обязательном учете результатов опроса жителей сельского поселения, в котором расположена муниципальная библиотека, при принятии решения о реорганизации или ликвидации библиотеки. **Добивается распространения данной нормы на все организации культуры края.**

2.4.4. Представляет интересы трудовых коллективов при осуществлении реструктуризации отрасли, реорганизации, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников, при разрешении трудовых конфликтов, и принимает меры по защите законных прав работников.

2.4.5. Вносит на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, **о создании**

согласительных комиссий для рассмотрения **негативных последствий** указанных мероприятий.

2.4.6. Проводит обучение работников культуры и отраслевого образования, профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

2.4.7. **Оказывает** членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также индивидуальных и коллективных трудовых спорах.

2.4.8. **Оказывает** бесплатные консультации и правовую помощь членам профсоюза работников культуры и отраслевого образования по вопросам занятости и трудовых отношений. Осуществляет их юридическую защиту, в том числе в судебных органах.

Раздел III. Обязательства сторон по вопросам оплаты и нормирования труда

3.1. Стороны считают необходимым **разрабатывать и реализовывать меры**, обеспечивающие право работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы, ее индексацию с учетом реальной инфляции, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными государственными и муниципальными нормативными правовыми актами.

3.2. В этих целях **Стороны** обязуются:

3.2.1. **Содействовать** реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 29 мая 2017 года № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства», от 21.07.2020 года № 474 «О национальных целях развития России до 2030 года», в целях повышения оплаты труда работников отрасли.

3.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Забайкальского края по оплате труда в организациях и учреждениях культуры.

3.3. **Стороны** подтверждают, что:

3.3.1. **Оплата труда** работников муниципальных учреждений и организаций культуры **регулируется** следующими нормативными актами:

1) Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;

2) постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года № 471 «Об утверждении положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

3) постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников

государственных учреждений Забайкальского края, с учётом вносимых в него изменений»;

4) приказом Министерства культуры Забайкальского края от 21 октября 2020 года № 1-НПА «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края»;

5) приказом Министерства культуры Забайкальского края от 09 февраля 2018 года № 25/ОД «Об утверждении **Примерного** положения об оплате и стимулировании труда **работников** государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края»;

6) приказом Министерства культуры Забайкальского края от 25 декабря 2018 года № 175/ОД «О **внесении изменений** в Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, утвержденное приказом Министерства культуры Забайкальского края от 09 февраля 2018 года № 25/ОД»;

7) приказом Министерства культуры Забайкальского края от 25 декабря 2019 года № 148/ОД «О внесении изменений в Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, утвержденное приказом Министерства культуры Забайкальского края от 09 февраля 2018 года № 25/ОД»;

8) приказом Министерства культуры Забайкальского края от 30 сентября 2020 года № 87/ОД-а «О внесении изменений в Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, утвержденное приказом Министерства культуры Забайкальского края от 09 февраля 2018 года № 25/ОД».

3.3.2. Все вышеперечисленные нормативные акты рекомендованы органам местного самоуправления для руководства при подготовке аналогичных нормативных актов по оплате труда работников муниципальных учреждений и организаций культуры Забайкальского края.

3.3.3. Оплата труда работников носит открытый характер и устанавливается коллективными, трудовыми договорами, локальными актами учреждений и организаций по согласованию с представительными выборными органами работников с **учетом Единых рекомендаций** на федеральном, региональном и муниципальном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. **Заработная плата работников организаций культуры предельными размерами не ограничивается.**

3.3.4. **Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с**

новой системой оплаты труда, **не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.**

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

3.3.6. Принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в организациях культуры заработной платы, отпускных, стипендий, пособий.

3.3.7. Участвуют в мероприятиях, направленных на совершенствование положений системы оплаты труда, отстаивая при этом принципиальные позиции, направленные на обеспечение государственных гарантий в уровнях оплаты труда и увеличение заработной платы.

3.3.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) **являются обязательными для включения в трудовой договор.**

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

3.3.10. **Объем учебной нагрузки устанавливается педагогическому работнику согласно приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».**

3.3.11. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том

числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права **с учетом мнения выборного профсоюзного органа.**

3.3.12. Организации культуры в пределах имеющихся средств на оплату труда могут самостоятельно в соответствии с действующими нормативными актами Российской Федерации и Забайкальского края **устанавливать для своих работников размеры заработной платы, дифференцированные надбавки к ставкам и должностным окладам, применять различные прогрессивные формы организации, оплаты и стимулирования труда.**

3.3.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в соответствии со ст.147 ТК РФ, в повышенном размере. Работодатели, руководствуясь статьями 92, 117, 147 и 219 ТК РФ могут самостоятельно устанавливать повышенные или **дополнительные компенсации** за работу на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры предоставления соответствующих компенсаций, повышения оплаты труда **устанавливаются коллективными договорами, локальными актами работодателем с учетом мнения выборного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, при этом не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.**

3.3.14. Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме, в рублях, не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором с обязательной выдачей расчётных листков, форма которых согласуется с выборным органом.

3.3.15. Штатное расписание учреждения утверждает руководителем учреждения и **включает в себя все должности служащих, работников основного персонала, работников рабочих профессий конкретного учреждения, организации культуры.**

3.3.16. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем в организации с учетом мнения выборного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников.

3.3.17. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.4. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных муниципальных учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденные приказом Минкультуры России от 28 июня 2013 года № 920, предусмотренные в письмах Минобрнауки России от 20 июня 2013 года № АП-1073/02 и Минкультуры России от 5 августа 2014 года № 166-01-39/04-НМ, а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

3.5. Профсоюз:

3.5.1. Осуществляет контроль за реализацией прав работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в части оплаты труда, обязательств настоящего Соглашения и коллективных договоров учреждений.

Осуществляет общественный контроль за состоянием оплаты труда, проверяет правильность начисления и своевременность выплаты заработной платы.

3.5.2. Организует широкое обсуждение проектов законов, связанных с реформой оплаты труда в бюджетной сфере, направляет предложения в органы власти.

3.5.3. Требует привлечения должностных лиц к ответственности за несвоевременную оплату труда.

3.5.4. Обращается в органы Государственной инспекции труда и Прокуратуры о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, настоящего Соглашения.

3.5.5. Ведет переговоры (консультации) с Министерством, работодателями в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

3.6. Работодатели:

3.7.1. Обеспечивают установленные выплаты работникам в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений, коллективными договорами,

соглашениями локальными нормативными актами, федеральными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми нормативными актами Забайкальского края.

3.7.2. Производят повышение заработной платы в размерах и в сроки, установленные для работников соответствующих муниципальных учреждений Кыринского района, а также в соответствии с указами Президента Российской Федерации.

3.7.3. Обеспечивают рациональное использование бюджетных средств, производят повышение оплаты труда работникам культуры в сроки и в размере не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации, принятыми в соответствии с ними законодательными и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края и органов местного самоуправления.

3.7.4. Принимают необходимые меры для своевременной выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.5. **Соблюдают положение о премировании работников, систему надбавок и иных видов поощрений работников**, установленных в коллективных договорах и соглашениях, исходя из условий труда и финансовых возможностей организаций культуры.

3.7.6. Разрабатывают и реализуют меры по повышению эффективности труда и его оплаты в соответствии с условиями настоящего Соглашения.

Раздел IV. Обязательства сторон по вопросам аттестации работников

4.1. **Стороны совместно:**

4.1.1. **Обеспечивают и контролируют единый подход к организации и проведению аттестации работников культуры и отраслевого образования.**

4.1.2. Принимают совместные меры по своевременной и качественной аттестации работников организаций культуры и отраслевого образования в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 года № 276 и с Основными положениями о порядке проведения аттестации работников учреждений

культуры и искусства (письмо Минкультуры России от 08.02.2010 года № 7790-44/04-ПХ).

4.1.3. Организуют разъяснительную работу о порядке проведения аттестации, способствуют созданию доброжелательной и объективной обстановки при ее проведении. Не допускают проявления субъективизма при оценке работающих. Рассматривают жалобы и трудовые споры, связанные с аттестацией.

4.2. ККСи МП:

4.2.1. Разрабатывают положения и проводят аттестацию руководителей и специалистов на соответствие занимаемой должности. В состав аттестационной комиссии включает представителя районной организации профсоюза работников культуры.

4.2.2. В необходимых случаях создает экспертные группы для оценки руководителей муниципальных учреждений культуры и отраслевого образования. Заключение экспертных групп направляются в органы местного самоуправления для рассмотрения аттестационной комиссией при аттестации руководителей учреждений.

Органы управления культурой муниципальных образований в ходе аттестации руководителей и специалистов учреждений культуры анализируют и оценивают соблюдение и выполнение работодателями положений трудового законодательства, соглашений и коллективных договоров.

4.2.3. В случае отсутствия работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

4.4. Профсоюз:

1) согласовывает положение о проведении аттестации;
2) принимает участие в работе аттестационных комиссий, разъясняет работникам порядок прохождения аттестации отдельными категориями работников;

3) рассматривает обращения членов профсоюза по вопросам нарушения прав при прохождении аттестации, а также при увольнении работников, признанных несоответствующими занимаемой должности;

4) не допускает в положениях об аттестации ухудшения правил и норм проведения аттестации, предусмотренных настоящим Соглашением. Добивается включения в коллективные договоры учреждений дополнительных льгот и гарантий работникам при прохождении аттестации.

Раздел V. Обязательства сторон в области охраны труда

5.1. Стороны совместно:

5.1.1. Обеспечивают реализацию норм действующего законодательства,

осуществляют контроль и координируют деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, окружающей среды, ведут учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников, обобщают отчетность о состоянии условий труда, льготах и компенсациях за работу в неблагоприятных условиях труда.

5.1.2. В случае выявления отклонения от норм условий труда работников вносят в органы местного самоуправления предложения по ремонту и реконструкции организаций культуры, отраслевого образования.

5.1.3. Рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и территориальных соглашениях введение дополнительных отпусков, увеличение продолжительности отпусков и доплат, установления других льгот за условия труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за ненормированный рабочий день (от 3 до 12 календарных дней), за работу в вечернее и ночное время, за разрывной рабочий день, двухсменный режим работы и т.п. и обеспечение по типовым нормам работников бесплатной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (ст.221 ТК РФ); работающим во вредных условиях труда бесплатную выдачу молока и других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам (ст.222 ТК РФ).

5.1.4. Осуществлять контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России № 290н от 01.06.2009 г. «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» и № 1122н от 17.12.2010 года «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

5.2. Работодатели:

5.2.1. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ.

5.2.2. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с учетом приказа Минтруда России от 14.11.2014 года № 882н в целях обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Компенсационные меры в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, направленные на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер **не могут быть ухудшены**, а размеры снижены **по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в**

отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

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

5.2.4. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда, приобретают и выдают за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.2.5. В целях обеспечения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создают службу охраны труда, или вводят должность специалиста по охране труда, или назначают специалиста, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

5.2.6. Организуют проведение периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

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

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

5.3. Профсоюз осуществляет:

5.3.1. Организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по

охране труда.

5.3.2. Работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.

5.3.3. Проведение общественного контроля состояния условий и охраны труда.

5.3.4. Оказание практической помощи профсоюзным организациям на местах в осуществлении контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

5.3.5. Избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов учреждений культуры и отраслевого образования, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

5.3.6. Предъявление должностным лицам требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

5.3.7. Обеспечение профсоюзных организаций нормативно-правовой документацией по охране труда.

Раздел VI. Обязательства сторон в области социальной защиты, предоставления дополнительных льгот и гарантий

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях работников в области пенсионного обеспечения, правомерность применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

6.1.2. Вносят предложения в органы местного самоуправления по вопросам установления дополнительных льгот и мер социальной защиты работников культуры.

6.1.3. Ежегодно проводят новогодние мероприятия для детей работников культуры и членов профсоюза.

6.2. Работодатели:

6.2.1. Устанавливают в коллективных договорах в пределах собственных средств дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, краевым трехсторонним соглашением, соглашениями на уровне муниципальных образований, настоящим отраслевым Соглашением, а также разрабатывают собственные меры социальной поддержки работников и членов их семей.

6.2.2. Ежегодно проводят анализ на улучшение жилищных условий работников. На основании этого анализа, обращаются в органы местного самоуправления по вопросу оказания необходимой помощи работникам культуры.

6.2.3. При наличии средств (в том числе от приносящей доход деятельности) устанавливают в коллективных договорах порядок компенсации проезда в

сельские филиалы преподавателям школ искусств, библиотечным работникам, специалистам досуговых учреждений.

6.2.4. Предусматривают в коллективных договорах и территориальных отраслевых соглашениях выделение материальной помощи в пределах фонда оплаты труда, фонда материальной помощи при рождении ребенка, юбилеям (50, 55, 60, 70, 75, 80 лет), впервые вступающим в брак, при уходе на пенсию, на похороны родственников (супруги, дети, родители), а также родителям, дети которых идут в первый класс.

6.2.5. Предусматривают возможность заключения организациями культуры договоров со страховыми компаниями на страхование работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний, от несчастных случаев по пути на работу и с работы, а также на добровольное медицинское страхование.

6.2.6. В случаях, предусмотренных коллективным договором, выделяют средства на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 ТК РФ).

6.2.7. **Ежегодно** проводят мероприятия для неработающих ветеранов, при наличии средств выделяют им материальную помощь, подарки ко Дню пожилого человека.

6.2.8. Проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя.

При направлении работников на повышение квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

6.2.9. Средства от приносящей доход деятельности могут быть использованы, в том числе:

на материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

на выплату компенсаций сверх выходного пособия, установленного законодательством;

на выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

6.3. Профсоюз:

6.3.1. Проводит обучение профсоюзного актива по вопросам изменения пенсионного законодательства, выплат пособий из фонда социального страхования, налогообложения физических лиц.

6.3.2. **Обеспечивает** членов профсоюза и членов их семей льготными путевками на санаторно-курортное лечение и отдых по заявлению членов профсоюза на условиях 20% - 30% скидки через «Профкурорт».

6.3.3. Организует экскурсионные поездки для детей членов профсоюза.

6.3.4. Выделяет материальную помощь из средств профсоюзного бюджета нуждающимся членам профсоюза, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

6.3.5. Выделяют средства на проведение культурно-массовых мероприятий

(юбилеи, профессиональные праздники, мероприятия для детей и т.д.).

Раздел VII. Обязательства сторон в области молодежной политики

7.1. Стороны совместно:

7.1.1. Разрабатывают и реализуют систему мер государственной общественной поддержки, защиты прав и интересов молодых граждан.

7.1.2. Осуществляют работу по пропаганде здорового образа жизни и способствуют проведению различных культурно-спортивных мероприятий (фестивалей, смотров-конкурсов, конференций и других).

7.1.3. Осуществляют социально-экономическую поддержку молодых семей. Способствуют решению жилищных проблем молодежи в соответствии с законодательством.

7.1.4. Рекомендуют работодателям организаций культуры предусматривать в коллективных договорах и соглашениях мероприятия по работе с молодежью, в том числе, меры, направленные на социальную защиту молодежи. При наличии финансовой возможности предусматривать единовременные денежные выплаты или иные меры стимулирования поступающих на работу впервые выпускников учреждений профессионального образования, возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения.

7.1.5. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями льгот обучающимся без отрыва от производства в соответствии с трудовым законодательством.

7.1.6. Из числа способной молодежи отбирают резерв кадров на занятие руководящих должностей в сфере культуры. Организуют обучение резерва.

7.2. ККС и МП:

7.2.1. Рекомендует руководителям организаций культуры при заключении отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи.

7.2.2. Вносит предложения, направленные на поддержку молодежи, в краевые программы, в положения по оплате труда и другие документы, регламентирующие вопросы занятости, оплаты труда, обеспечения жильем, установления льгот и гарантий, принимаемые на уровне Забайкальского края.

7.3. Работодатели:

7.3.1. Оказывают помощь молодым работникам в повышении образовательного уровня, создают условия для успешного совмещения работы с учебой.

7.3.2. В случае необходимости заключают договоры с высшими учебными заведениями для подготовки квалифицированных специалистов в экономико-управленческой сфере для работы в организациях культуры и отраслевого образования.

7.3.3. В случаях, предусмотренных коллективным договором, (в том числе от приносящей доход деятельности) выделяют денежные средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди молодежи, развитие спорта и туризма, в соответствии с трудовым законодательством (ст. 377

ТК).

7.3.4. Организуют наставничество опытных специалистов над молодыми работниками по повышению их квалификации, адаптации молодежи в организациях, в учреждениях. Закрепляют этот пункт в коллективных договорах.

7.3.5. Своевременно проводят аттестацию молодых работников, присвоение и установление квалификационного разряда.

7.3.6. При наличии средств, предусматривают в коллективных договорах выделение средств на материальное поощрение обучающихся без отрыва от производства, за успешные результаты сдачи сессии.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. Вносит предложения по включению в муниципальные соглашения с органами власти и местного самоуправления мероприятий, направленных на поддержку талантливой молодежи и социальную защиту молодых работников культуры.

7.4.2. Осуществляет контроль и защиту социально-трудовых прав и гарантий молодых специалистов и студентов, являющихся членами профсоюза, предусмотренных законодательством.

7.4.3. Проводит разъяснительную работу среди молодежи о роли и задачах профсоюза, о правах, обязанностях и преимуществах членов профсоюза, по привлечению их к активной работе в профсоюзе.

7.4.4. Для осуществления молодежной политики в организациях, учреждениях, при профсоюзных комитетах создает молодежные комиссии. Включают в состав профкомов, райкомов и т.д. молодых специалистов, членов профсоюза.

7.4.5. Проводит анкетирование молодых работников с целью заинтересованности в мероприятиях по защите прав молодежи.

7.4.6. Организует обучение молодых работников и профсоюзных активистов по вопросам прав и гарантий молодежи, трудовых прав работников.

7.4.7. Организуют проведение культурно-массовых спортивных мероприятий для молодежи.

7.4.8. Оказывает поддержку студенческим профсоюзным организациям.

Раздел VIII. Обязательства сторон в области социального партнерства, гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов **определяются** ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, региональным трехсторонним соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений, Уставом Российского профсоюза работников культуры, коллективным договором и настоящим Соглашением.

8.2. Стороны совместно:

8.2.1. Способствуют заключению коллективных договоров во всех

организациях культуры.

8.2.2. Способствуют предотвращению коллективных трудовых споров и забастовок, создавая совместные комиссии для рассмотрения и разрешения конфликтных ситуаций.

8.2.3. Проводят совместное обучение работодателей и профсоюзного актива по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

8.2.4. Участвуют в мероприятиях, проводимых другой стороной, регулярно обмениваются аналитическими информацией и другими оперативными материалами.

8.2.5. Создают совместные комиссии для проверки отдельных жалоб, информируют друг друга о фактах выявленных нарушений и о создавшихся конфликтных ситуациях, в том числе связанных с невыполнением данного Соглашения.

8.2.6. **Ежегодно** вносят предложения в адрес районной трехсторонней комиссии и в отраслевое федеральное соглашение, направленные на улучшение условий труда, быта и отдыха работников культуры.

8.2.7. Обеспечивают освещение работы двусторонней комиссии и результатов деятельности сторон в рамках данного Соглашения на своих сайтах и в средствах массовой информации.

8.2.8. Обобщают и распространяют лучший опыт деятельности сторон социального партнерства.

8.2.9. Соблюдают права и гарантии деятельности краевой, территориальных и первичных профсоюзных организаций.

8.3. Работодатели:

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

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

Работодатель, если иное не предусмотрено коллективным договором, **передает в бесплатное пользование выборному органу профсоюза находящиеся на балансе работодателя, здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.** При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов, **осуществляются работодателем**, если иное не предусмотрено коллективным договором.

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

8.3.4. **Предоставляет профсоюзному органу** по его запросу информацию,

сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.3.5. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное **перечисление членских взносов в размере 1%** от заработной платы и других денежных средств на единый счет краевой профсоюзной организации работников культуры не позднее дня выдачи заработной платы работников. Порядок их перечисления, порядок осуществления контроля за полнотой и своевременностью перечисления членских профсоюзных взносов определяется коллективным договором. **Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.**

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.3.6. Работодатель и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы профсоюза работников, не освобождённых от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных законодательством Российской Федерации.

8.3.7. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

8.3.7. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждений, их реорганизацией, сокращением численности или штата работников, установлением или изменением продолжительности рабочего времени, а также вопросы, влекущие изменения определенных сторонами условий труда, систем и размеров оплаты труда, льгот, режима рабочего времени и времени отдыха, установлением или отменой неполного рабочего времени, изменением разрядов и наименований должностей рассматривают с учетом мнения профсоюзной организации.

8.3.8. При наличии средств перечисляют в соответствии с коллективными договорами профсоюзным организациям средства из внебюджетных источников на проведение социально-культурной работы.

8.3.9. Не препятствуют работникам вступать в профсоюз, а также не ограничивают работника в трудовых правах и социальных выплатах в связи с его принадлежностью к профсоюзу.

8.3.10. Не вмешиваются в уставную деятельность профсоюза, не издают приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

8.3.14. При подготовке, переподготовке и повышении квалификации профсоюзных активистов и членов профсоюза производят частичную оплату командировочных расходов и стоимости учебы за счет средств организаций культуры и отраслевого образования (при наличии средств).

8.4. Профсоюз, его первичные организации обязуются:

8.4.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах отрасли, используя, в том числе, средства Профсоюза.

8.4.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержке работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.

8.4.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, иным работникам в соответствии с коллективным договором.

8.4.4. Содействовать обеспечению работников организаций и учреждений культуры путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей.

8.4.5. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

8.4.6. Участвовать в выдвижении коллективов и отдельных работников (членов Профсоюза) организаций культуры за успешное решение экономических и социальных задач отрасли и заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников для награждения ведомственными наградами Министерства.

8.4.7. Ежегодно подводить итоги работы по развитию социального партнерства и рассматривать на своих заседаниях информацию о выполнении коллективных договоров и соглашений, доводить эту информацию до членов профсоюза, работодателей и вышестоящих организаций.

8.4.8. **Оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям по вопросам социального партнерства и урегулирования трудовых споров.**

8.4.9. Принимать меры, направленные на повышение мотивации профсоюзного членства.

Из бюджета Забайкальской краевой организации профсоюза работников культуры осуществлять материальное поощрение ветеранов отрасли при выходе на заслуженный отдых при условии их членства в общероссийском профсоюзе работников культуры не менее 10 лет на момент события.

8.4.10. Обобщать положительный опыт работы и размещать его в газете «Культура Забайкалья», «Профсоюзы Забайкалья», районной газете «Ононская правда» и на официальных сайтах учреждений.

Раздел IX. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

9.1. Стороны признают настоящее Соглашение правовым актом социального партнерства, и принимают на себя обязательства соблюдать его условия, нести ответственность за нарушение или невыполнение его положений, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические, профессиональные интересы работников.

9.3. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, Стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых конфликтов и применение крайней меры их разрешения - забастовки.

9.4. **Ни одна из сторон**, заключивших Соглашение, **не может** в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного соглашения, или невыполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии со статьями 54, 55 ТК РФ.

9.5. При невыполнении обязательств по причинам, признанным сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

9.6. Информация о выполнении Соглашения регулярно направляется в подведомственные организации, муниципальные учреждения, в профсоюзные организации.

9.7. В случае реорганизации Сторон Соглашения, права и обязанности по выполнению обязательств этой стороны переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение в соответствии с Законодательством Российской Федерации и Забайкальского края.

9.8. Стороны обеспечивают доведение Соглашения до своих организаций в течение одного месяца со дня его подписания.

9.9. В соответствии со ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации в течение месяца стороны направляют в адрес органов местного самоуправления и руководителей учреждений вести переговоры от их имени, предложения о присоединении к Соглашению.

9.10. Промежуточные результаты выполнения настоящего Соглашения регулярно освещаются в средствах массовой информации. Итоги выполнения Соглашения рассматриваются не реже 1 раза в год на заседании Совета Комитета культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Кыринский район» и профсоюзного комитета. Информация о выполнении Соглашения регулярно направляется в подведомственные организации и муниципальные учреждения, в профсоюзную организацию.

9.11. Профсоюз и организации осуществляют систематический анализ и обобщение опыта заключенных учреждениями культуры коллективных договоров и территориального Соглашения.

9.12. Настоящее Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах,

каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Подписи и печати Сторон

Председатель Комитета культуры, спорта
и молодежной политики
администрации МР «Кыринский район»

Председатель Кыринской
районной организации
профсоюза работников культуры

_____ Н.В. Старицына
«_____» _____ 2022 г.
МП

_____ И. В. Костюкевич
«_____» _____ 2022 г.
МП

**Примерный перечень показателей эффективности
деятельности муниципальных учреждений
(по видам учреждений)**

Показатели эффективности деятельности музеев:

1. Количество посещений музея, включая посещение сайта учреждения, (4000ед.);
 2. Увеличение доли представленных (во всех формах) зрителю музейных предметов в общем количестве музейных предметов основного фонда, (50%);
 3. Количество выставочных проектов музея, (25 ед.);
 4. Количество виртуальных выставок, (10ед.);
 5. Количество культурно-просветительских мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и др.), проведенных силами учреждения, (25 ед.);
 6. Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, (2 тыс. руб.);
 7. Количество высококвалифицированных работников в учреждении, (2чел.);
 8. Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, (2чел.).
- Не реже 1 раза в 3 года.

Показатели эффективности деятельности библиотек:

1. Количество посещений библиотеки, включая посещение сайта учреждения, (97500 ед. в год);
2. Количество записей, переданных библиотекой в Сводный каталог библиотек России, (1500 ед. в год);
3. Количество полнотекстовых оцифрованных документов, включённых в состав электронной библиотеки, (100 ед. в год);
4. Количество культурно-просветительских мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и др.), проведенных силами учреждения, (1500 ед. в год);
5. Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, (170 тыс. руб.);
6. Количество высококвалифицированных работников в учреждении (80%);
7. Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку не реже 1 раза в 3 года. (29 чел.).

Показатели эффективности деятельности учреждений дополнительного образования (детская школа искусств) :

1. Доля обучающихся от общего числа обучающихся 1- 9-х классов общеобразовательных школ района, (20%).
2. Число выпускников образовательного дополнительного учреждения, продолживших обучение в профессиональных учебных заведениях сферы культуры и искусства в первый год после окончания учреждения дополнительного образования в сфере культуры и искусства, (1 чел.)
3. Число победителей и призеров краевых, межрегиональных, Всероссийских и Международных конкурсов, фестивалей, смотров, олимпиад и др., (45 чел.);
4. Количество обучающихся, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, (120 чел.);
5. Количество выездных классов или внестационарных форм обучения, (0 ед.);
6. Количество высококвалифицированных работников в учреждении, (чел.);
7. Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, (11 чел.).

Показатели эффективности деятельности учреждений культурно-досугового типа:

1. Численность участников культурно-досуговых мероприятий, (22610 чел.);
2. Рост численности участников клубных формирований по сравнению с прошлым годом, (102%);
3. Удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых учреждениями культурно-досугового типа, (104,5%);
4. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей от 5 до 18 лет муниципального образования субъекта, (540,4%);
5. Количество проведенных культурно-просветительских мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, семинаров, мастер-классов, творческих лабораторий, научных конференций и др.), (2730);
6. Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, (362,0 тыс. руб.);
7. Количество высококвалифицированных работников в учреждении, (39 чел.);
8. Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, (9 чел.).

Перечень показателей эффективности деятельности основных категорий работников муниципальных учреждений (по видам учреждений)

Показатели эффективности деятельности основного персонала музеев:

Интенсивность и эффективность:

- выполнение плановых показателей по: количеству созданных стационарных, обменных и передвижных выставок, количеству проведённых экскурсий; количеству музейных предметов, поступивших в музейный фонд, прошедших научную инвентаризацию, научное описание, плановую сверку с учетной документацией и реставрацию и т.п.;
- участие в организации и проведении культурно-просветительских мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, творческих встреч, научных конференций и др.).

Внедрение новых форм и методов работы:

- разработка и внедрение новых методик проведения мероприятий, экскурсий, лекций с использованием музейных коллекций;
- своевременное обновление и заполнение web-сайта учреждения, муниципальных учреждений и др. сайтов.

Имиджевая политика:

- результативность участия в конкурсах, получение грантов (в области музейного дела, культуры и др.);
- публикации и освещение деятельности музея в средствах массовой информации;
- реализация совместных проектов;
- количество названий собственных изданий на всех видах носителей, в том числе, электронных.

Прочие показатели:

- отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны руководства;
- повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки в отчетном периоде.

Показатели эффективности деятельности основного персонала библиотек:

Интенсивность и эффективность:

- выполнение плановых показателей по количеству пользователей, посещений, книговыдач; увеличению доли библиотечного фонда, включенного в электронный каталог и т.п.;
- участие в организации и проведении культурно-просветительских мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, творческих встреч,

научных конференций и др.), в т.ч. рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей;

- справочно-библиографическое и информационное обеспечение пользователей, обеспечение доступа к собственным и внешним базам данных;
- организация работы клубов и объединений по интересам (краеведческих, любительских и др.).

Внедрение новых форм и методов работы:

- работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, интернет-конференции, интернет-конкурсы, интернет-проекты и др.);
- увеличение количества электронных копий документов из фонда библиотеки для создания электронной библиотеки субъекта и страхового фонда;
- разработка и внедрение новых методик проведения культурно-просветительских мероприятий;
- своевременное обновление и заполнение web-сайта учреждения, сайта государственных и муниципальных учреждений и др. сайтов.

Имиджевая политика:

- результативность участия в конкурсах, получение грантов (в области библиотечного дела, культуры и др.);
- публикации и освещение деятельности библиотеки в средствах массовой информации;
- реализация совместных проектов;
- количество названий собственных изданий на всех видах носителей, в том числе, электронных.

Прочие показатели:

- отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны руководства;
- повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки в отчетном периоде.

Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждений культурно-досугового типа:

Интенсивность и эффективность:

- количество подготовленных материалов по обобщению опыта работы лучших самодеятельных коллективов, лучших руководителей; количество подготовленных методических изданий;
- количество подготовленных краевых мероприятий, краевых творческих лабораторий, семинаров, мастер-классов и т.д.;
- количество подготовленного справочно-информационного материала.

Внедрение новых форм работы:

- количество освоенных, внедренных новых методик;
- своевременное обновление и заполнение web-сайта учреждения, сайта государственных и муниципальных учреждений и др. сайтов.

Имиджевая политика:

- результативность участия народных коллективов в конкурсах;
- признание профессионального сообщества (получение дипломов, премий, призов, мест, наличие упоминаний о творческой деятельности работника в средствах массовой информации, профессиональных изданиях, на специализированных сайтах).

Прочие показатели:

- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка и обязанностей, указанных в трудовом договоре;
- повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки в отчетном периоде.

Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждений образования:

Интенсивность и эффективность:

- выполнение плановых показателей по сохранению контингента учащихся;
- участие в проведении фестивалей, выставок, конкурсов, научно-практических конференций и т.п.;
- подготовка учащихся к конкурсам, фестивалям, концертам, выставкам и т.д.;
- поступление выпускников в профильные учебные заведения;

Внедрение новых форм и методов работы:

- проведение открытых уроков, мастер-классов, конференций;
- подготовка учебных программ, методических материалов, пособий;
- наличие публикаций;
- разработка и внедрение авторских программ;

Имиджевая политика:

- участие в профориентационной деятельности, работа по пропаганде учебного заведения;
- признание результатов работы со стороны профессионального сообщества (дипломы, премии, призы, сообщения в СМИ и т.д.);
- выступление в средствах массовой информации;
- реализация совместных проектов с другими учреждениями образования и культуры;

Прочие показатели:

- отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности со стороны руководства;
- повышение квалификации, в том числе путем самообразования, и прохождение профессиональной переподготовки.

**Перечень целевых показателей
эффективности работы руководителя
муниципального учреждения культуры**

1. Показатели основной деятельности учреждения

1.1. Выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

1.2. Обеспечение учреждением открытости и доступности информации о деятельности учреждения, в том числе с использованием сети Интернет.

1.3. Удовлетворенность населения качеством услуг, оказываемых учреждением.

**2. Показатели финансово-экономической деятельности,
исполнительской дисциплины учреждения**

2.1. Своевременное и полное исполнение принятых финансовых обязательств.

2.2. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности.

2.3. Отсутствие задолженности по налогам и сборам в бюджеты всех уровней.

2.4. Соблюдение сроков и порядка предоставления статистической, финансовой, бухгалтерской отчетности и другой информации, запрашиваемой учредителем.

2.5. Уровень средней заработной платы работников учреждения.

3. Прочие показатели

3.1. Наличие высоких показателей, достигнутых на российском и международном, районном уровнях

3.2. Наличие дисциплинарных взысканий.

Приложение №4

КОДЕКС профессиональной этики работников учреждений культуры Забайкальского края (утверждён Распоряжением Министерства культуры Забайкальского края №488/Р от 29.11.2013 г.)

I. Общие положения

Настоящий Кодекс определяет этические основы профессиональной деятельности работников учреждений культуры Забайкальского края, которыми они обязаны руководствоваться при исполнении своих должностных обязанностей.

В своей профессиональной деятельности работник учреждений культуры руководствуется убеждениями, что:

1.1. Деятельность в сфере культуры призвана влиять на общественную нравственность посредством создания высокопрофессионального культурного продукта, сохранения и популяризации культурных ценностей, а также личного примера работника по соблюдению требований нравственного поведения;

1.2. Для всех этнических, социально-демографических и иных культурных сообществ, проживающих на территории Забайкальского края, признается равное достоинство их культур, равенство их прав и свобод;

1.3. Культура играет основополагающую роль в творческом развитии и самореализации личности, а также в обеспечении социальной сплоченности и устойчивого развития общества;

1.4. Культура призвана способствовать единству информационного пространства и доступности информации в сфере культуры как ключевого условия для реализации права населения Забайкальского края на участие в культурной жизни;

1.5. Культура должна обеспечивать условия для поддержания, сохранения и развития культурного разнообразия посредством постоянного взаимодействия и обмена между культурами и равноправного диалога между различными культурными сообществами.

II. Этическая ответственность работника культуры в отношениях с обществом

Работник учреждений культуры, сознавая значимость духовно-нравственной миссии культуры:

2.1. Исполняет свои должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

2.2. Соблюдает нормы профессиональной этики и правила хорошего тона поведения в обществе;

2.3. Проявляет корректность и внимательность в обращении с посетителями учреждения, иными гражданами и должностными лицами;

2.4. Проявляет терпимость и уважение к обычаям и традициям народов, проживающих на территории Забайкальского края, учитывая культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствует межнациональному и межконфессиональному согласию;

2.5. Воздерживается от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в правомерности и этичности действий при исполнении работником учреждений культуры своих должностных обязанностей, а также избегает конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации других работников учреждений культуры или авторитету отрасли;

2.6. Не использует служебное положение для оказания влияния на других работников

культуры или граждан при решении вопросов личного характера.

III. Этическая ответственность в отношении коллег

Профессиональным долгом работника учреждения культуры по отношению к коллегам, к коллективу, в котором он работает, ко всей отрасли культуры Забайкальского края:

3.1. Подчинение своих действий и поведения единым для всего коллектива и отрасли целям, содействие коллегам в достижении этих целей, обеспечение согласованности действий всех членов коллектива и отрасли;

3.2. Стремление к достижению максимальных результатов в собственной работе;

3.3. Ответственность за эффективность деятельности всего коллектива;

3.4. Стремление к поиску новых, более эффективных форм и методов работы;

3.5. Уважение к лучшим традициям коллектива, всей сферы культуры Забайкальского края;

3.6. Уважение к профессиональной работе коллег, стремление избегать неконструктивной публичной критики деятельности других работников или учреждений сферы культуры;

3.7. Сохранение конфиденциальной информации, полученной в связи с исполнением профессиональных обязанностей от коллег или руководителя;

3.8. Соблюдение этических норм поведения, сохранение положительного имиджа работника культуры как на рабочем месте во время исполнения должностных обязанностей, так и за пределами рабочего времени;

3.9. нетерпимость к зависти, недобросовестности, неисполнительности;

3.8. доброжелательные и корректные, основанные на взаимном уважении отношения с коллегами.

IV. Этика работника культуры по отношению к своей профессии

Каждый работник учреждений культуры Забайкальского края как представитель профессионального сообщества:

4.1. Стремится к профессиональному развитию и повышению квалификации, культурному самообразованию как необходимым условиям выполнения своей социальной миссии и профессионального долга;

4.2. Прилагает усилия к повышению социального престижа своей профессии и признанию ее гуманистической роли в обществе;

4.3. Заботится о своем внешнем виде как неотъемлемой части формирования позитивного имиджа профессии;

4.4. В ходе профессиональной деятельности не допускает получения личной материальной или иной выгоды за счет получателей услуг учреждения культуры или образования (посетителей, зрителей, пользователей, учащихся и их родителей и др.), а также иных граждан.

V. Соблюдение кодекса

5.1. Каждый работник учреждений культуры Забайкальского края принимает на себя ответственность за соблюдение положений, установленных настоящим Кодексом.

5.2. Работник учреждений культуры, нарушающий принципы профессиональной этики, наносит ущерб престижу отрасли, лишается морального права на уважение, поддержку и доверие со стороны коллег и граждан.

5.3. Нарушение требований настоящего Кодекса может быть вынесено на рассмотрение трудового коллектива учреждения.

Методические рекомендации для разработки локальных актов по вопросам оплаты и нормирования труда

Фонд оплаты труда учреждений культуры и отраслевого образования состоит из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основной занимаемой должности работников,
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работающих по совместительству,
- фонда оплаты труда сезонных и временно отсутствующих (вакантных ставок) работников,
- внештатного фонда оплаты труда,
- выплат, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда формируется, исходя из:

- размеров субсидий, выделяемых бюджетом на возмещение норм затрат, связанных с оказанием услуг в соответствии с государственным (муниципальным) заданием;
- размеров иных субсидий на осуществление выплат стимулирующего характера по решению органов исполнительной власти, осуществляющих функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений;
- объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат на оказание медицинских услуг;
- объемов средств от приносящей доход деятельности;
- субвенций из краевого и федерального бюджета.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за специфику работы;
- выплаты за интенсивность;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавки за особые условия работы;
- надбавки за стаж непрерывной работы;
- надбавки за выслугу лет;
- надбавки водителям за классность;
- надбавки молодым специалистам;
- надбавки за почетное звание, ученую степень, ученое звание, за высокие спортивные достижения;
- премирования.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений производятся в пределах общих поступлений в фонд оплаты труда.

Размер выплат стимулирующего характера работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, отраслевого образования **определяется** в соответствии с законом Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» от 09.04.2014 № 964-ЗЗК, постановлением Правительства Забайкальского края «Об утверждении положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей, главных бухгалтеров» от 21.08.2014 № 471, Примерным положением по оплате труда и стимулирования работников государственных учреждений, Отраслевым Соглашением, коллективными договорами учреждений.

Критерии для выплат стимулирующего характера устанавливаются **с учетом**

целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений, содержащихся в письме Министерства Культуры РФ №45-01-39/04-ПХ от 14 июля 2010 года «Об установлении примерных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации».

Целевые показатели эффективности работы учреждений, руководителей и основных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений культуры приведены в Приложениях № 1-3 Методических рекомендаций.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

По результатам выполнения государственного (муниципального) задания работникам **могут производиться выплаты стимулирующего характера за счет:**

- средств субсидий, выделяемых бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими услуг в соответствии с государственным (муниципальным) заданием;
- средств субсидий на иные цели в соответствии со ст. 78.1, ч.1, а.2 Бюджетного кодекса РФ;
- средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда, в том числе при работе на улице или вне рабочего помещения, а также выплаты за разъездной характер работы.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются к заработной плате работников в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливается к фактически начисленной заработной плате.

Сотрудникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, работодатель возмещает расходы, связанные со служебными поездками. Размеры и порядок возмещения перечисленных расходов устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, а также трудовым договором.

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, (если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации), коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, и производятся в пределах общих поступлений в фонд оплаты труда. Их размер определяется в соответствии с Законом Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений

Забайкальского края» от 09.04.2014 № 964, Постановлением правительства
Забайкальского края «Об утверждении положения о порядке и размере оплаты труда
руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей, главных
бухгалтеров» от 21.08.2014 № 471, Примерным положением по оплате труда и
стимулирования работников государственных учреждений, Отраслевым Соглашением,
коллективными договорами учреждений.

Каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов утра) оплачивается в
повышенном размере (не ниже 35-50%) по сравнению с работой в нормальных условиях.

Каждый час работы в вечернее время (с 19 до 22 часов) оплачивается в повышенном
размере (не ниже 15-30%) по сравнению с работой в нормальных условиях.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное и вечернее время,
на улице и за разъездной характер работы устанавливаются коллективным договором,
локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации,
и прописываются в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки
заработной платы работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного
характера, установленные за выполнение должностных обязанностей, являются
обязательными для включения в трудовой договор, в том числе при заключении с
работниками трудовых договоров на основе «эффективного контракта» или
дополнительных соглашений к трудовому договору с учетом требований «эффективного
контракта» в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям,
режима рабочего времени и времени отдыха, установления компенсации за работу в
условиях, отклоняющихся от нормальных, показателей, критериев, и размеров выплат
стимулирующего характера в зависимости от результатов и качества их труда.

Для педагогических работников, для которых законодательством Российской
Федерации предусмотрена норма часов работы за ставку заработной платы, фиксированным
размером оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, исходя из нормы часов в
зависимости от занимаемой должности. Они не включают компенсационные,
стимулирующие и социальные выплаты.

При переходе на предпрофессиональные программы не допускать ухудшения
условий и снижения достигнутого уровня оплаты труда преподавателей.

**Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях
неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
Определение размеров оплаты труда производится по каждой должности отдельно с
учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в данном
учреждении.**

С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение
установленной продолжительности рабочего времени, наряду с работой, определенной
трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за
дополнительную оплату в порядке, установленном ст.151 ТК РФ.

Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную
работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно
отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, **производятся
доплаты** за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или
увеличение объема выполненных работ. **Размер этих доплат** устанавливается по
соглашению сторон трудового договора, **но не может превышать фонда оплаты труда по
совмещаемой профессии_(должности).**

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых
учреждением услуг, учреждение вправе привлекать работников на условиях срочного
трудового договора.

**На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и
виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные
учредителем в соответствии с законами Забайкальского края и нормативно-правовыми**

актами РФ и Забайкальского края в пределах фонда оплаты труда.

Методические рекомендации РТК по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений культуры на 2021 год (и далее ежегодно) **также необходимо учитывать при разработке локальных нормативных актов.**

Заработная плата руководителей учреждений культуры и отраслевого образования состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Стороны обеспечивают контроль за недопущением диспропорций в уровнях оплаты труда руководителей и работников учреждений культуры и отраслевого образования.

Предельное соотношение заработной платы руководителей учреждений устанавливается путем определения соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год. Предельное соотношение соотношения средней заработной платы руководителей и работников учреждения рекомендуется определять в кратности от 1,5 до 5 в зависимости от специфики работы, сложности труда, масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

Работникам культуры устанавливаются надбавки за стаж работы в культуре:

- от 1 до 3 лет – 10 % должностного оклада;
- от 3 до 5 лет – 20 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 25 % должностного оклада;
- от 10 до 25 лет - 35 % должностного оклада;
- 25 лет и выше - 40 % должностного оклада.

Надбавка за стаж начисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника по основной занимаемой должности без учета других надбавок и доплат.

Библиотечным работникам за работу по формированию и хранению фондов устанавливается материальная помощь к отпуску в размере одного должностного оклада в пределах ФОТ и средств от приносящей доход деятельности. Конкретный список должностей работников, имеющих право на эту выплату, определяется коллективным договором.

Выплаты библиотечным работникам и экскурсоводам за знание и применение в работе иностранных языков:

- а) за знание и применение одного иностранного языка – 10%;
- б) за знание и применение двух и более иностранных языков – 15%;
- в) за осуществление работниками библиотек методических и координационных функций – не менее 30% (заведующему (начальнику) отделом (за исключением отдела кадров и хозяйственного отдела), сектором, центром; главному библиографу, главному библиотекарю, главному (ведущему) методисту, редактору).

Выплаты за специфику работы устанавливаются в соответствии со ст. 5. п. 4 Закона Забайкальского края от 09.04.2014 № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» в т.ч:

- а) работникам специализированной библиотеки для слабовидящих и незрячих в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- б) педагогическим работникам за наличие установленной квалифицированной категории:

- первой – 10% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- высшей – 15% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- педагогическим работникам, реализующим предпрофессиональные программы – 15 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- в) и другим работникам (см. п. 4 ст.5 ЗЗК от 09.04.2014 г. №964-ЗЗК).

За осуществление работникам досуговых учреждений методических и координационных функций – не менее 30% заведующему (начальнику) отделом (за исключением кадров и хозяйственного отдела), сектором, центром, главному (ведущему) методисту.

Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя надбавку работникам, имеющим почетные звания, ученую степень, ученое звание:

- в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается работникам, имеющим почетные звания «Народный артист», «Народный художник», «Заслуженный артист», а также награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры и имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых учреждений дополнительного профессионального образования;

- в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный художник» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо (деятельности) специализации работника, ученую степень кандидата наук по профилю учреждений или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых учреждений дополнительного профессионального образования;

- надбавка за почетное звание, ученую степень и ученое звание устанавливается в размере 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

Иные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами **с учетом мнения профсоюзной организации.**

Изменение размеров оплаты труда производится:

- при индексации базовых окладов и повышении зарплаты в порядке, установленном Законом Забайкальского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

- при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при изменении стажа работы в культуре - со дня предоставления документа о стаже, дающем право на выплату надбавок к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы за выслугу лет.

Подлежит корректировке средний заработок работникам, находящимся в отпуске, при повышении заработной платы в целом по организации, филиалу или структурному подразделению. Корректировке подлежат как оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, так и все выплаты, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы аккомпаниаторов (аккомпаниаторов - концертмейстеров), гидов-переводчиков, экскурсоводов, лекторов устанавливаются за 4 часа работы в день.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителей кружков,

студий, коллективов по видам искусства и народного творчества, в том числе имеющих звания «народный», «образцовый», устанавливаются за 3 часа работы в день.

К руководителям коллективов относятся: режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, художник-руководитель студии изобразительного искусства.

Во всех «народных» коллективах (кроме студий изобразительного и декоративно-прикладного искусства, кино- и фотоискусства) **могут** устанавливаться должности концертмейстеров, аккомпаниаторов.

Приложение № 6

Методические рекомендации для разработки локальных актов по аттестации

Аттестация педагогических работников отраслевого образования.

Аттестация педагогических работников проводится:

- в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

В связи с аттестацией педагогических работников **стороны договорились:**

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям:

Проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности__аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми в образовательных организациях (далее - аттестационная комиссия организации).

В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

По результатам аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- б) беременные женщины;
- в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- г) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "в" и "г" настоящего пункта, возможна не ранее чем **через два года** после их выхода из указанных отпусков.

Аттестационные комиссии организаций **дают рекомендации** работодателям о возможности назначения на соответствующие педагогические должности работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории:

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или

высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Своевременно принимают решение о продлении срока действия (при наличии нормативно-правового акта уполномоченного федерального исполнительного органа государственной власти), установления и распространения категории педагогическим работникам, указанным в настоящем разделе;

Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации (далее - аттестационные комиссии).

В состав аттестационных комиссий включается представитель краевой организации профсоюза работников культуры.

Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет". В заявлении о проведении аттестации педагогические работники указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

При оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников для целей аттестации учитывается социально значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника и отзыве (представлении) о его профессиональной деятельности.

По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются во всех ДШИ, ДМШ, ДХШ, ГПОУ Забайкальского края при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причины ее оставления.

Учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника, работодатель обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (в том числе вне места проживания работника).

Аттестация руководителей образовательных учреждений сферы культуры проводится в аттестационных комиссиях, созданных органами управления культуры.

Аттестация заместителей руководителя образовательных учреждений сферы культуры проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми в образовательных

учреждениях.

В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняется повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении сферы культуры системы оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста и выхода на пенсию.

Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата (повышающий коэффициент) в размере 20 % и предусмотренные системой оплаты труда учреждения иные стимулирующие выплаты, **сроком до трех лет, в целях закрепления молодых специалистов.**

В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

Аттестация работников культуры.

Аттестация работников культуры осуществляется и проводится в соответствии с утвержденным в учреждении (организации) Положением об аттестации работников с целью установления соответствия работника занимаемой должности, которое разрабатывается с учетом льгот и гарантий, включенных в настоящее соглашение.

Аттестация работников призвана способствовать улучшению подбора, расстановки и воспитания кадров, повышению уровня профессионального мастерства, деловой квалификации, качества и эффективности работы руководителей, специалистов и служащих, усилению и обеспечению более тесной связи заработной платы с результатами труда, приведению в соответствие наименований должностей с квалификационными требованиями.

Аттестации подлежат руководители, специалисты и другие служащие учреждения. В Положении об аттестации указываются **все категории работников**, подлежащих аттестации.

Аттестации не подлежат:

- беременные женщины;
- матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и имеющие детей в возрасте до трех лет (их аттестация проводится не ранее чем через год после выхода из отпуска);
- работники, проработавшие в учреждении или по занимаемой должности меньше 1 года;
- работники, которым по роду своей трудовой деятельности не требуются специальные знания или навыки (уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и т.д.);

В состав аттестационных комиссий включаются высококвалифицированные специалисты данного профиля, представители творческих союзов и профсоюза. Персональный состав аттестационных комиссий утверждается приказом работодателя. Возглавляет комиссию, как правило, заместитель руководителя.

Положение о проведении аттестации принимается с учетом мнения профсоюзной организацией.

Периодичность проведения аттестации работников культуры и искусства устанавливается в соответствии с утвержденным Положением об аттестации работников учреждения, а руководителей учреждений - 1 раз в 4 года.

Аттестация работников может осуществляться регулярно за установленный промежуток времени - очередная (плановая) аттестация, а также в связи с возникновением обстоятельств, возникающих у работодателя или работника - внеочередная (неплановая) аттестация.

Внеплановая аттестация может быть назначена:

а) по просьбе самого работника, если он желает получить вышестоящую должность, быть включенным в списки резерва на повышение, получить персональную надбавку к зарплате;

б) по решению работодателя или вышестоящей организации (с согласия самого работника) с целью выбора на объективной основе работника, квалификация и профессиональные качества которого позволяют занять более высокую должность;

в) по решению работодателя с согласия профсоюзной организации с целью выявления объективных причин неудовлетворительной работы одного или нескольких работников учреждения.

Работники организаций проходят аттестацию в аттестационной комиссии при органах управления культурой муниципальных образований.

Руководители учреждений культуры проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности в аттестационных комиссиях, созданных органами управления культурой.

В состав данных комиссий включаются представители краевой или территориальной профсоюзной организации.

Конкретные сроки и графики проведения аттестации работников, а также персональный состав аттестационных комиссий утверждаются руководителями учреждений и органов управления культурой.

В этих же комиссиях проходят аттестацию работники творческих коллективов, входящих в состав учреждений исполнительского искусства, независимо от численности работников в этих коллективах.

Аттестация проводится на основе объективной оценки деятельности аттестуемого работника в условиях полной гласности и при строгом соблюдении действующего трудового законодательства. Формы аттестации подбираются в зависимости от специфики трудовой деятельности аттестуемого (письменное тестирование, собеседование, практическое занятие, письменный экзамен и т.д.).

При аттестации творческих работников в необходимых случаях аттестационная комиссия знакомится с творческими данными и квалификацией работника путем просмотра отдельных спектаклей, концертных программ и репетиций, а также путем бесед с работником.

Аттестационная комиссия тайным или открытым (решение по процедуре голосования принимает аттестационная комиссия) голосованием принимает решение о соответствии работника занимаемой должности или о несоответствии работника занимаемой должности, дает рекомендации. Голосование считается правомочным, если в работе комиссии принимало участие не менее 2/3 числа ее членов и если за данное решение проголосовало более половины присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов работник признается соответствующим занимаемой должности. Голосование проводится в отсутствие работника.

По каждому показателю, применяемому для оценки квалификации и профессиональной компетентности работника, в Положении необходимо описать конкретные критерии, характеризующие соответствие работника занимаемой должности, с тем, чтобы аттестационная комиссия могла дать объективную оценку его деятельности.

Сроки, графики проведения аттестации, основания проведения внеплановой аттестации доводятся до сведения работника не позднее, чем за месяц до начала аттестации и утверждаются приказом работодателя.

При проведении аттестации в учреждении в первую очередь аттестуются:

руководители организаций, руководители подразделений, затем – работники. Аттестация членов аттестационной комиссии проводится на общих основаниях. Аттестация должна быть полностью проведена в течение трех месяцев с момента издания приказа о проведении.

На каждого работника, подлежащего аттестации, не позднее, чем за две недели до

начала ее проведения готовится представление, содержащее всестороннюю оценку: соответствие профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности, профессиональная компетентность, отношение к работе и выполнению должностных обязанностей, результаты работы за прошедший период, **а также должна учитываться социально значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.** Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника и отзыве (представлении) о его профессиональной деятельности.

Аттестуемый работник должен быть ознакомлен с представлением и другими материалами **не позднее, чем за семь дней до аттестации.**

По результатам проведенной аттестации комиссия выносит одно из следующих решений:

- работник соответствует занимаемой должности;
- работник не соответствует занимаемой должности (с обязательным указанием причин и мотивов несоответствия);
- работник соответствует занимаемой должности при условии выполнения рекомендаций;
- работник соответствует занимаемой должности и рекомендован для перевода на другую вышестоящую должность или выше оплачиваемую работу, может быть включен в резерв кадров на занятие руководящих должностей;
- работник соответствует занимаемой должности и заслуживает установления надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или другого материального поощрения.

Если аттестуемый работник выразил несогласие с представленным отзывом, то аттестационная комиссия вправе перенести аттестацию на очередное заседание. При этом работник вправе представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о своей деятельности.

Оценка деятельности работника записывается в аттестационный лист, который подписывается всеми членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на данном заседании. Заседания аттестационной комиссии оформляются протоколами. Решение аттестационной комиссии доводится до работника под роспись в аттестационном листе. Аттестационный лист и представление на работника хранятся в его личном деле. Копии этих документов выдаются работнику по его заявлению.

Результаты аттестации в недельный срок представляются руководителю учреждения культуры. Руководитель учреждения культуры с учетом рекомендаций аттестационной комиссии в месячный срок принимает решение об утверждении итогов аттестации и издает соответствующий приказ (распоряжение).

Работники, прошедшие аттестацию и признанные по результатам аттестации **не соответствующими занимаемой должности**, освобождаются от работы **или переводятся с их письменного согласия** на другую работу руководителем учреждения в срок **не позднее двух месяцев со дня аттестации.**

При несогласии с переводом, оформленном в письменном виде, работники могут быть в тот же срок освобождены от занимаемой должности с соблюдением требований пункта 3 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускается увольнение работника:

- в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;
- беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — до 18 лет),
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

Методические рекомендации для разработки локальных актов по установлению режима рабочего времени и времени отдыха

Режим рабочего времени (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, рабочая неделя с проставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя, время начала и окончания работы, время перерывов в работе) и времени отдыха в организациях и учреждениях культуры и отраслевого образования **определяется правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами.**

Продолжительность ежедневной работы (смены) для творческих работников учреждений и организаций культуры (см. Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 г. № 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации") в соответствии со ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в зависимости от должности и специальности педагогического работника (нормы часов за ставку заработной платы) в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников культуры и отраслевого образования не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, перечисленных в ст.92 ТК РФ;
- для педагогических работников отраслевого образования - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ);
- для женщин, работающих в сельской местности, - 36 часов в неделю в соответствии с п.1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-136.

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе производится по распоряжению работодателя исключительно в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работника или без такого. В иных случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с трудовым законодательством.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан вести точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника и оплачивать ее в двойном размере. На основании личного заявления работника сверхурочная работа может компенсироваться дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работодатель имеет право при необходимости эпизодически привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени работников, которым установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации.

Отдельным работникам может быть установлен режим гибкого рабочего времени, когда начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется соглашением сторон.

Работодатель вследствие особого характера работы или выполнения работ, интенсивность которых в течение рабочего дня неодинакова, с письменного согласия работника может разделять рабочий день на части с тем, чтобы установленная продолжительность рабочего времени при этом не изменялась, на основании коллективного договора, локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с их письменного согласия или без него в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. В иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников учреждений культуры осуществляется в соответствии с Перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденных Правительством РФ (см. постановление Правительства РФ от 28.04.2007 г. № 252) **в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором** в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

Оплата за работу в выходные и праздничные дни производится **не менее чем в двойном размере**; ее конкретный размер устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников культуры **28 календарных дней**.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников отраслевого образования установлена Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" и составляет 42 и 56 календарных дней.

Дополнительные отпуска:

- 16 календарных дней (для работников районов Забайкальского края, приравненных к районам Крайнего Севера – Каларский, Тунгиро-Олёкминский и Тунгоченский районы);

- 8 календарных дней (для работников остальных районов Забайкальского края) согласно Федеральному закону «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- дополнительные отпуска могут предоставляться дифференцированно за особый режим работы, ненормированный рабочий день в размере **от 3 до 12** календарных дней

(порядок и условия предоставления этих отпусков определяется коллективным договором, положением о дополнительных отпусках в соответствии со ст. 115, 116, 119, 120 ТК РФ).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам за ненормированный рабочий день, производится в пределах фонда оплаты труда.

График очередности отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК) и доводится до всех работников.

Кроме того, удлиненные отпуска предоставляются:

- работникам моложе 18 лет - продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК);
- работникам-инвалидам независимо от группы инвалидности – продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков могут учитываться пожелания работников.

Отдельным категориям работников предоставляется право использовать отпуск в удобное для них время, что должно быть учтено при составлении графика отпусков при наличии заявления.

Утвержденный график отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работников.

Отпуск работнику оформляется приказом (распоряжением), в котором указываются даты начала и окончания отпуска, его продолжительность, а также за какой рабочий год он предоставляется.

О времени начала отпуска работник **должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели** до его начала, в соответствии со ст. 123 Трудового кодекса РФ.

Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса РФ:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска
- государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством или коллективным договором, в том числе на период зарубежных гастролей, участия в фестивалях, праздниках, конкурсах и т.п. за рубежом и на территории Российской Федерации.

Работник может написать заявление работодателю об изменении даты начала отпуска по уважительной причине. **Отпуск переносится с согласия работодателя и с учетом мнения профсоюзной организации.**

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения (организации), с согласия работника он может быть перенесен на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. **Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.** Работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно.

Отпуск переносится по приказу (распоряжению) работодателя.

Отпуск продлевается автоматически на соответствующее число дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе «учебные» отпуска, отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются в

соответствии с действующим законодательством и коллективным договором, включая руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров. Дополнительный оплачиваемый отпуск для работников с ненормированным рабочим днем не может быть меньше 3 и более 12 календарных дней.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Помимо оплачиваемых отпусков работникам могут предоставляться **отпуска без сохранения заработной платы:**

- отпуска, которые могут быть предоставлены работодателем при наличии у работника уважительных причин. Продолжительность такого отпуска определяется в каждом конкретном случае по соглашению сторон, исходя из интересов работника и производственной необходимости работодателя;

- отпуска, которые работодатель обязан предоставлять на основании письменного заявления работника:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и других (см. ст. 128 ТК РФ), погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- женщинам, работающим в сельской местности, - 1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (если в коллективном договоре не оговаривается дополнительный оплачиваемый отпуск);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет,

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней; его перенесение на следующий рабочий год не допускается;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;

- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию

образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

Все отпуска без сохранения заработной платы независимо от их продолжительности должны оформляться распоряжением (приказом) работодателя. Любой из этих отпусков может быть прерван работником, о чем следует поставить в известность работодателя накануне выхода на работу.

Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не включаются в число календарных дней отпуска. Дополнительные оплачиваемые отпуска независимо от основания их предоставления, как правило, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск возникает при наличии определенного стажа работы у данного работодателя, куда включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность):
 - время нахождения на военных сборах, медицинском освидетельствовании, обследовании или лечении, связанных с воинским учетом;
 - время участия в работе избирательных комиссий;
 - время явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика;
 - время участия в судебных заседаниях в качестве народного заседателя, присяжного заседателя, явки по вызову в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже;
 - время обучения, повышения квалификации и переквалификации работников с отрывом от производства;
 - время нахождения работника в медицинском учреждении на обследовании, если он по роду деятельности обязан его проходить;
 - время освобождения от работы для сдачи крови и предоставления затем дней отдыха;
 - время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни;
 - время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
 - время отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
 - время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающих 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, установленного законом.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда включается только фактически

отработанное в соответствующих условиях время.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно за каждый рабочий год, который, в отличие от календарного, исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу.

За первый рабочий год право на использование отпуска возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, а за второй и последующие годы работы отпуск может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной работодателем.

По соглашению сторон работник за первый рабочий год может получить отпуск авансом до истечения шести месяцев.

Работодатель обязан до истечения шести месяцев непрерывной работы предоставить отпуск авансом за первый год работы:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновивших ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- мужьям - во время нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- работникам, которые в соответствии с федеральными законами имеют право на предоставление им ежегодного отпуска в удобное для них время.

Если работник имеет право на отпуск авансом, то такой отпуск предоставляется в полном размере.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, в том числе на несколько частей, но при этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

График, пронумеровано
50 страниц (пятидесят
страниц)



С.А. Мухоморова Старшина А.А.



Ант / И.В. Костюков