

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ
КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
И МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
на 2023 - 2025 годы**

«15» декабря 2022 г.

г. Красногорск

1. Общие положения

Настоящее отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено в целях обеспечения защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников отрасли и регулирования вопросов занятости, социально - трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

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

1.1. Сторонами Соглашения являются:

работники государственных организаций (учреждений) культуры Московской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство культуры и туризма Московской области, (далее - **работники**) в лице их представителя Межрегиональной профсоюзной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (в дальнейшем - **Профсоюз**);

работодатели (государственные организации (учреждения) культуры Московской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство культуры и туризма Московской области) в лице их представителя Министерства культуры и туризма Московской области (далее - **Министерство**).

1.2. Стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения:

создание системы социально-трудовых отношений в отрасли, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

создание благоприятного психологического климата в коллективах;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. Обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению данного Соглашения.

1.3. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников, от имени и в интересах которых оно заключено, а именно:

на всех работников государственных организаций (учреждений) культуры Московской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство культуры и туризма Московской области;

на работодателей (государственные организации (учреждения) культуры Московской области (далее – организации культуры)), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство культуры и туризма Московской области;

на работодателей и работников, состоящих в трудовых отношениях с данными работодателями, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны рассматривают обязательства данного Соглашения как минимальные, которые должны быть обеспечены, дополнены и развиты в рамках заключения и реализации коллективных договоров.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности организации культуры и ее финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы работникам по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

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

1.7. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения или от выполнения принятых на себя обязательств, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст.ст. 54,55 Трудового кодекса Российской Федерации; ст.ст. 5.28, 5.30, 5.31 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации).

1.8. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до органов государственной власти Московской области, органов местного самоуправления, организаций культуры, территориальных и первичных профсоюзных организаций и содействуют его реализации.

1.9. Соглашение заключено на три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

1.10. Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования представителей Сторон Соглашения, а также расторжения трудового договора с руководителями представителей Сторон.

В случае реорганизации представителей Сторон Соглашения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

2. Обязанности Сторон в области социально-трудовых отношений

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

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

2.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, социально-экономической и профессиональной защиты работников, созданию безопасных условий труда и охраны их здоровья в соответствии с действующим законодательством.

2.1.3. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в организациях культуры.

2.1.4. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в отрасли, повышения престижности и привлекательности профессий в сфере культуры.

2.1.5. Содействовать развитию социального партнерства на уровне муниципальных образований Московской области.

2.1.6. Обеспечивать возможность представителям Сторон принимать участие в рассмотрении вопросов, не включенных в Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

2.1.7. При осуществлении процессов реорганизации, ликвидации организаций культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.2. Министерство:

2.2.1. Учитывает мнение Профсоюза при принятии нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы социально-трудовой сферы.

Рекомендует муниципальным органам управления культурой осуществлять аналогичный по отношению к территориальным организациям Профсоюза подход к прохождению и принятию нормативных правовых актов, затрагивающих социально-

трудовые права и законные интересы работников. Порядок согласования этих документов определяется в отраслевых территориальных соглашениях.

2.2.2. Информировать в установленном порядке Профсоюз по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений, которые выносятся на рассмотрение Коллегии Министерства.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Иницирует заключение отраслевых территориальных соглашений на уровне муниципальных образований, коллективных договоров в организациях культуры. Проводит юридическую экспертизу проектов правовых актов социального партнерства.

2.3.2. Оказывает организационную и методическую помощь в создании в организациях культуры комиссий по трудовым спорам.

2.3.3. Продолжает работу по восстановлению утраченных и созданию первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в члены профсоюза в организациях культуры.

2.4. Трудовой договор с работниками заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон может заключаться срочный трудовой договор с поступающими на работу творческими работниками в соответствии с Перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» (далее – постановление Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252).

3. Оплата труда

3.1. Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции готовят предложения, касающиеся деятельности организаций культуры, оплаты труда, сближению уровней материального обеспечения работающих в бюджетной

сфере и во внебюджетном секторе экономики и принимают меры к их реализации, обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. Стороны договорились считать оплату труда работников, предоставление им социальных гарантий и льгот приоритетным направлением по сравнению с другими платежами и финансовыми операциями.

3.3. Система оплаты труда работников, включающая размеры должностного оклада (тарифной ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Московской области, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда работников государственных учреждений Московской области сферы культуры, утвержденным постановлением Правительства Московской области от 17.05.2013 № 323/18 «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области сферы культуры» и постановлением Правительства Московской области от 06.08.2007 № 578/28 «О размерах надбавок, доплат компенсационного и стимулирующего характера к заработной плате работников государственных учреждений Московской области».

3.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, или соответствующими положениями профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в организациях культуры, утверждаемого Министерством культуры и туризма Московской области;

рекомендаций Московской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения Профсоюза.

3.5. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) работникам устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Московской области от 17.05.2013 № 323/18 «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области сферы культуры».

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

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации культуры и среднемесячной заработной платы работников этой организации культуры (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера этой организации) за отчетный год устанавливается в кратности 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации культуры и главного бухгалтера организации культуры и среднемесячной заработной платы работников этой организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера этой организации) за отчетный год устанавливается в кратности 4.

3.8. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера за счет бюджетных средств устанавливается в размере до 1,5-кратного размера должностного оклада (тарифной ставки).

Размер стимулирующих выплат по итогам работы за квартал, за год и разовых стимулирующих выплат за счет бюджетных средств устанавливается организациями культуры самостоятельно в пределах выделенных бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение.

3.9. Организации культуры самостоятельно определяют порядок и размер выплат стимулирующего характера работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом показателей результатов труда, утвержденных локальными нормативными актами организаций культуры с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается работодателем.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в организациях культуры коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе формализованных

критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников, измеряемых качественными и количественными показателями.

3.11. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не обусловленных трудовым договором, осуществляется с их письменного согласия за дополнительную плату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.12. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, установленной ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением трудового законодательства и влекут ответственность работодателя в соответствии с действующим законодательством (ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.14. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3.15. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в организациях культуры заработной платы, стипендий, пособий, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.16. В целях стимулирования труда работников из числа выпускников профильных учебных заведений высшего и среднего профессионального образования производить доплаты за первые три года работы в организациях культуры в размере, установленном правовыми актами Московской области.

3.17. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией культуры услуг, организация культуры вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.18. За работу в ночное время производится доплата в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.19. В целях социальной защиты педагогических работников за работниками, у которых истек срок действия квалификационной категории, сохраняется уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие категории, если срок действия категории истек:

- в период нахождения в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет до момента прохождения аттестации в целях установления квалификационных категорий, но не более одного года со дня, когда педагогический работник приступил к работе;

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;

- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.20. В коллективных договорах образовательных организаций культуры рекомендуется закреплять условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ в области искусств, в течение срока действия квалификационной категории, установленной им в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, профили деятельности, направления образовательных программ, к реализации которых привлечен педагогический работник.

4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени в организациях культуры определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с работником.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю.

4.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательных организаций культуры устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536, и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

4.4.1. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций культуры с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

4.4.2. Во время осенних, зимних, весенних каникул работодатель вправе предоставлять преподавателям методические дни для совершенствования профессионального мастерства.

4.5. Организации культуры с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.116 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба, свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

4.7. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

4.8. Стороны пришли к соглашению, что творческие работники в соответствии с Перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252, привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5. Обеспечение занятости.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

5.1. Содействовать соблюдению в организациях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

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

5.2. Организовывать совместное обучение руководителей организаций культуры и профсоюзного актива Московской области.

5.3. При прохождении подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получении дополнительного профессионального образования за работниками сохраняется средняя заработная плата.

5.4. Стороны рекомендуют органам управления культуры муниципальных образований, территориальных организаций профсоюза:

5.4.1. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения организаций культуры для формирования региональной базы данных о наличии кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальности.

5.4.2. Ежегодно при формировании бюджета предусматривать средства, необходимые для плановой подготовки и дополнительного профессионального образования работников, в т.ч. сохранения средней заработной платы обучающемуся и оплату труда работника его замещающего.

5.4.3. Разрабатывать и предусматривать в отраслевых территориальных соглашениях, коллективных договорах меры по:

развитию системы подготовки и дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников;

обеспечению студентов и учащихся вторичной занятостью в свободное от учебы время;

трудоустройству выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, оказанию им эффективной помощи в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в государственных и муниципальных организациях (учреждениях) культуры.

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

производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

своевременно не позднее чем за два месяца, а в случае массового высвобождения работников – не позднее чем за три месяца, представляет сведения о высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, выборному органу первичной профсоюзной организации и в органы соответствующей службы занятости;

предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца;

увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производит с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют:

граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

не освобожденные от основной работы председатели территориальных и первичных профсоюзных организаций.

5.7. Критериями массового высвобождения работников считается:

а) ликвидация организации культуры с численностью работающих 10 и более человек;

б) сокращение численности и (или) штата работников организации культуры в количестве:

20 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

5.9. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности и (или) штата работников, предоставляется свободное от работы время – 4 часа в неделю - для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Стороны Соглашения рекомендуют муниципальным организациям (учреждениям) культуры предоставлять работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности и (или) штата работников, время в течение рабочего дня для поиска нового места работы. Продолжительность этого времени устанавливается коллективным договором или отраслевым территориальным соглашением.

5.10. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности и (или) штата работников, оказывается материальная помощь в размере,

устанавливаемым коллективным договором организации, и сохраняется право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными льготами в течение года после увольнения.

Стороны Соглашения рекомендуют муниципальным организациям (учреждениям) культуры с учетом их финансовых возможностей оказывать материальную помощь и сохранять право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными льготами работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности и (или) штата работников, в течение срока, установленного коллективным договором или отраслевым территориальным соглашением.

5.11. Стороны Соглашения рекомендуют муниципальным организациям (учреждениям) культуры при участии соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации создавать из средств от приносящей доход деятельности, остающихся в распоряжении организации, фонд социальной поддержки, за счет которого в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом может:

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

выплачиваться компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного действующим законодательством.

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

5.13. Профсоюз обязуется через выборные профсоюзные органы представлять коллективные интересы всех работников при ликвидации, реорганизации организаций культуры, сокращении численности и (или) штата работников, при проведении процедур банкротства, при проведении коллективных переговоров по заключению правовых актов социального партнерства, при разрешении коллективных трудовых споров и пр.

Во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений Профсоюз представляет интересы работников, являющихся членами профсоюза, и принимает меры по защите их социально-трудовых прав.

6. Охрана труда

6.1. Министерство:

6.1.1. Разрабатывает мероприятия по улучшению условий и охраны труда в установленных сферах деятельности Министерства, определяет источники финансирования мероприятий, организует контроль их выполнения. Осуществляет мониторинг состояния условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность в сфере культуры.

6.2. Работодатели:

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

6.2.2. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Организируют проведение мероприятий в соответствии с приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», разработку и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателями на основе результатов специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором и не могут быть ниже размера, установленного ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стороны договорились, что доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (3 класс), выплачиваются в размере:

- подкласс 3.1 – 4 % тарифной ставки (оклада);
- подкласс 3.2 – 6 % тарифной ставки (оклада);
- подкласс 3.3 – 8 % тарифной ставки (оклада);
- подкласс 3.4 – 10 % тарифной ставки (оклада).

6.2.2.1. Установленная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством повышенная оплата труда не может быть снижена без проведения специальной оценки условий труда.

6.2.2.2. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу (4.0) условий труда до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда с предоставлением работникам, занятым на таких рабочих местах, гарантий, установленных частью третьей статьи 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.3. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (ст. 216 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.4. Предоставляют дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней работникам, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени (ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации).

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

6.2.5. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации), организацию обучения по охране труда, а именно получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

- инструктажей по охране труда;
- стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Обеспечивают обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочих местах и сдачей экзаменов; проведение

их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Не допускают к работе работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков по охране труда.

6.2.6. Принимают необходимые меры по расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учету и рассмотрению причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. ст. 226-231 Трудового кодекса Российской Федерации), приказом Минтруда России от 22.04.2022. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», приказом Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников», приказом Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», приказом Минздрава РФ от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации» иных нормативно-правовых актов.

6.2.7. Организуют санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.2.8. Организуют за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказами от 31.12.2020 Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420 «Об утверждении Перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»; приказом Минздрава России от 20.05.2022 N 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

6.2.9. Осуществляют информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

6.3. Стороны совместно принимают участие в:

создании в организациях культуры с численностью более 10 работников комитетов (комиссий) по охране труда;

проведении проверок условий состояния охраны труда в организациях культуры, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

6.4. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя осуществляют:

6.4.1. Контроль за выполнением организациями культуры требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.4.2. Организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

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

7. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

7.1. Стороны:

7.1.1. Обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, в т.ч. о правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение.

7.1.2. Рекомендуют муниципальным органам управления культурой сохранить за работниками культуры, имеющими почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Московской области», «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист Московской области», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», дополнительное ежемесячное вознаграждение в случае их выхода на пенсию. Порядок и размеры данного вознаграждения определяются отраслевым или отраслевым территориальным соглашением.

7.1.3. Не допускают снижения уровня оздоровления детей и подростков. Устанавливают часть стоимости путевки, оплачиваемой из семейного бюджета, не выше 10 процентов от ее полной стоимости.

7.1.4. Проводят согласованную политику в области развития культуры, организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей, сохранения и укрепления сети спортивных, социально-культурных, санаторных объектов.

7.1.5. Содействуют созданию на различных уровнях советов молодых специалистов с целью привлечения внимания к проблемам молодежи и обеспечения взаимодействия с государственными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых работников.

7.1.6. Рекомендуют муниципальным органам управления культурой и работодателям устанавливать в пределах собственных средств дополнительные гарантии и компенсации работникам отрасли. Размеры и порядок их предоставления определяется в отраслевых территориальных соглашениях и коллективных договорах организаций.

7.2. Работникам организаций культуры, постоянно проживающим и работающим в сельской местности, предоставляются льготы по оплате жилья и коммунальных услуг, а также другие льготы, установленные действующим законодательством.

7.2.1. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1. Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.3. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в той же

образовательной организации культуры без занятия штатной должности помимо основной работы, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации, законодательством Московской области, независимо от нахождения их в ежегодном основном и дополнительном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

7.4. Стимулирующие выплаты, в том числе премиальные выплаты работникам организаций производятся с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами организации культуры;

целевых показателей эффективности деятельности организаций культуры, утверждаемых локальными нормативными актами организации или коллективным договором;

мнения представительного органа работников организаций культуры или на основании коллективного договора.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

8. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

8.2. Работодатели:

8.2.1. Соблюдают права Профсоюза, содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.2. Предоставляют выборному профсоюзному органу бесплатно необходимые помещения для работы профсоюзного органа и проведения собраний

работников, хранения документации, а также создают другие дополнительные условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа, установленные коллективным договором организации культуры (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении организаций культуры и их структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации прав.

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

8.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации средств в качестве членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза, – 1%. Порядок их перечисления устанавливается также коллективными договорами. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств.

8.3. Работодатели и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных действующим законодательством.

8.4. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в организации культуры, определяется в коллективном договоре.

8.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности организации культуры и принимается во внимание при поощрении работников.

9. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

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

9.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальной поддержки работников, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов по социально-трудовым вопросам.

9.3. Осуществлять защиту индивидуальных социально-трудовых прав и законных 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.

9.4. Представлять и защищать коллективные профессиональные интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзе, при проведении коллективных переговоров по подготовке проектов и заключении правовых актов социального партнерства; при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров; при проведении мероприятий по сокращению численности и (или) штата работников; при ликвидации, реорганизации организаций культуры; при проведении процедур банкротства и прочие.

9.5. Содействовать организации летнего отдыха и оздоровления детей работников отрасли.

9.6. Обеспечивать членов профсоюза льготными санаторными путевками в профсоюзные здравницы по заявкам на текущий год, направляемым в Профсоюз.

9.7. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций, членов профсоюза, всех работников организаций сферы культуры о деятельности Сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

10. Контроль и ответственность Сторон за выполнение Соглашения

10.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией настоящего Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и экономические интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей Сторон Соглашения на заседаниях Коллегии Министерства культуры и туризма Московской области и Президиума Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

10.2. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется комиссией, созданной Сторонами.

Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения ежегодно и информирует о результатах работников отрасли.

10.3. В период действия Соглашения Профсоюз содействует урегулированию конфликтов всеми возможными способами и не организует забастовок по вопросам, отраженным в Соглашении, при условии их решения, а работодатель не использует локауты.

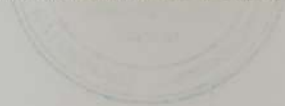
10.4. В случае, если работодатели нарушают настоящее Соглашение, и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Министерство о сложившейся ситуации за два месяца до планируемой даты забастовки.

Стороны принимают меры по урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

10.5. Отношения и ответственность Сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации.

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

Министр культуры и туризма
Московской области



[Handwritten signature]

В.С. Кузнецов



Председатель Межрегиональной
профсоюзной общественной
организации Общероссийского
профессионального союза
работников культуры

[Handwritten signature]

Т.Н. Барсукова

