

Министр культуры
Российской Федерации

Председатель Российского
Профсоюза работников
культуры

_____ А.А. Авдеев
« ____ » _____ 2011 г.

_____ Г.П. Парошин
« ____ » _____ 2011 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ
СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ
МИНИСТЕРСТВОМ КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И
РОССИЙСКИМ ПРОФСОЮЗОМ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
на 2012 - 2014 годы**

г. Москва

1. Общие положения

Настоящее отраслевое Соглашение (далее Соглашение) заключено на 2012 - 2014 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников 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 организаций и учреждений культуры, финансируемые из федерального бюджета, (далее работники) в лице представителя Российского профсоюза работников культуры (в дальнейшем Профсоюз).

- работодатели в лице их представителя Министерства культуры Российской Федерации (далее Министерство).

1.2. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально - экономических отраслевых проблем по защите социально - трудовых прав работников.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.3. Действие Соглашения распространяется:

- на работников и работодателей, уполномочивших соответствующих представителей сторон разработать и заключить его от их имени;

- на работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.4. 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.

1.5. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в организациях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

1.7. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления организаций и учреждений культуры, территориальных и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

1.8. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

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 и учреждениях культуры трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

2.1.3. При изменении статуса федеральных бюджетных учреждений в сфере культуры в соответствии с Федеральным законом от 08.05.2010г. №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.2. Трудовой договор с работниками организаций и учреждений культуры заключается в соответствии с законодательством о труде Российской Федерации.

Трудовой договор с творческими работниками организаций и учреждений культуры заключается 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 Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 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» и действующим законодательством о труде.

3. Содействие занятости

3.1. Содействовать соблюдению в организациях и учреждениях 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.

3.2. Работодатель с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

3.3. Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организации одновременно в течение 30 календарных дней:

- 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20 - 24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15 - 19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% от общей численности работающих в организации.

3.4. 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 менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;

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

3.5. В случае увольнения из организаций и учреждений культуры, искусства, кинематографии и художественного образования в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих и служащих высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, (через дополнительное соглашение или по заявлению) может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

3.7. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям с учетом их финансовых возможностей, оказывать материальную помощь и предоставлять право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными льготами работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата организации (учреждения), в течение срока, установленного коллективным договором.

3.8. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза при составлении плана финансово – хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с *положением* или локальным нормативным актом предусматривать средства:

- на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

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

3.9. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом профсоюза создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения, организации.

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

3.11. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

4. Оплата труда

4.1 Системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений (далее - учреждения), устанавливаются и изменяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в том числе в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (в ред. Постановлений Правительства Российской Федерации от 28.09.2008г.№ 725, от 17.12. 2010г.№ 1045).

4.1.2. Система оплаты труда работников федеральных организаций (учреждений) устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях,

утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений (часть третья ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации) и мнения соответствующих профсоюзов и объединений работодателей.

4.1.3. Положения об оплате труда работников, разрабатываемые учреждениями, должны предусматривать конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников данного учреждения, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, и не могут содержать минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусматриваемых Примерными положениями об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры и искусства, образования, науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации.

4.1.4. Заработная плата работников (персонала), 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.

4.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации (учреждения) 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.

4.1.6. 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..

4.1.7. Для педагогических работников, для которых законодательством Российской Федерации 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 учебной нагрузки (педагогической работы), и не включают компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

4.1.8. 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.

4.1.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников учреждений, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором и в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»).

4.2.1. При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с коллективными договорами и соглашениями размеры и условия повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

4.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, устанавливаемым за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

4.2.3. В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с особыми климатическими условиями (ст.ст.148, 313 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.2.5. 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 профессии (должности) за дополнительную оплату в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией (учреждением) услуг, учреждение вправе привлекать работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, а также за счет средств государственных внебюджетных фондов).

4.2.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

4.2.8. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Руководителям федеральных бюджетных, казенных и автономных учреждений должностной оклад, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются учредителем данного учреждения.

4.2.9. Должностной оклад руководителя федерального бюджетного и казенного учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу в соответствии с Приказом Минкультуры России от 15.08.2008г.№ 41 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных федеральных бюджетных учреждений».

4.3. Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения в кратном отношении к уровню средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности, определяется с учетом масштабов руководства учреждением, количества должностей заместителей и руководителей структурных

подразделений, соотношения уровня средней заработной платы работников учреждения к уровню средней заработной платы по отраслям экономики в регионе.

4.3.1. Исчисление размера средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности, принимаемой для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного и казенного учреждения осуществляется в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти по согласованию, с федеральным органом, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.3.2. Определение размера средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности, принимаемого для установления размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного и казенного учреждения, осуществляется не чаще одного раза в календарном году. Пересмотр размера должностного оклада руководителя в течение календарного года может осуществляться путем изменения коэффициента кратности.

4.3.3. Федеральные органы исполнительной власти (государственные органы) - главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся федеральные бюджетные и казенные учреждения, могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

Руководителям учреждений - главных распорядителей средств федерального бюджета выплаты стимулирующего характера устанавливаются Правительством Российской Федерации.

4.3.4. Главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников федеральных казенных учреждений, а также предусмотреть предоставление федеральным бюджетным учреждениям соответствующей субсидии на иные цели в соответствии с абзацем вторым части 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям подведомственных учреждений.

4.3.5. Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств, а также предоставление субсидий на иные цели в соответствии с абзацем вторым части 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, осуществляется с учетом исполнения учреждениями целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых федеральным органом исполнительной власти (государственным органом) - главным

распорядителем средств федерального бюджета, в ведении которого находится это учреждение, по решению указанного органа и в соответствии с разъяснениями федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.3.6. Целевые показатели эффективности работы учреждений должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя федерального бюджетного и казенного учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений.

4.3.7. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам бюджетных и казенных учреждений за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителей определяется локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

4.3.8. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров данных учреждений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений.

4.3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.4. Фонд оплаты труда работников федерального бюджетного учреждения формируется, исходя из:

- размеров субсидий, выделяемых федеральным бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ);

- размеров иных субсидий на осуществление выплат стимулирующего характера по решению федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных бюджетных учреждений;

- объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат на оказание медицинских услуг;

- объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.4.1. По результатам выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) работникам федерального бюджетного учреждения могут производиться выплаты стимулирующего характера за счет:

- средств субсидий, выделяемых федеральным бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ);

- средств субсидий на иные цели в соответствии с абзацем вторым части 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации;

- средств от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты руководителям федеральных бюджетных учреждений могут производиться только за счет субсидий, выделяемых на иные цели.

4.4.2.. Фонд оплаты труда работников федерального казенного учреждения формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета.

4.4.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться федеральным казенным учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

4.4.4. Фонд оплаты труда работников федеральных автономных учреждений формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке федеральному автономному учреждению из федерального бюджета (при наличии государственного задания), и (или) средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.4.5. Осуществление выплат стимулирующего характера работникам федеральных автономных учреждений производится за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.4.6. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем организации с учетом мнения представительного органа работников.

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 представительного органа работников.

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

4.4.8. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

4.4.9. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных организациях и учреждениях культуры заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени в организациях и учреждениях культуры определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. 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 апреля 2007г. № 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», может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников в соответствии со ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.4. 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.

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.

5.5. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007г. № 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», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.6. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.7. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется 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 (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.8. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

5.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Охрана труда

6.1. Министерство осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, ведёт учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

6.2. Работодатель:

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

6.2.2. Принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с требованиями Приказа Минздравсоцразвития России от 26.04.2011г.№ 342-н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст.219 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.3. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажам 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.

6.2.4. Предусматривает выделение бюджетных ассигнований учреждениям культуры на проведение периодических медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников культуры в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России №302н от 12 апреля 2011 г. «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».

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

6.2.6. Организует санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

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

6.3. Стороны совместно принимают участие в:

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

- проведении проверок условий состояния охраны труда в организациях, 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:

- организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

- работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности.

- контроль за выполнением организациями и учреждениями 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).

7. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

7.1. Работодатель и Профсоюз:

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

7.1.2. Могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений и организаций культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.1.3. Работники организаций и учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством.

8. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

Работодатель:

8.1. Соблюдает права профсоюза, всемерно содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Безвозмездно предоставляет 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).

8.2.1. 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.

Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально - культурной и иной работы в организациях определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором.

8.2.2. Не препятствует 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 и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации прав.

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

8.2.4. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.3. 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.

8.3.1. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в организации (учреждении), определяется коллективным договором.

8.3.2. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения 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 по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержки работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.

9.3. 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.

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

9.5. 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.

9.6. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

9.7. Предусматривать в территориальных соглашениях (коллективных договорах) выделение материальной помощи за счет собственных средств организации (учреждения) и профсоюза семьям погибших на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

10. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

10.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Министерства и Президиума Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

10.2. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.