

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между
Комитетом по культуре Санкт-Петербурга и
Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской
области организацией Общероссийского
профессионального союза работников культуры
на 2023 - 2025 годы

1. Общие положения

Настоящее отраслевое соглашение (в дальнейшем Соглашение) на 2023 – 2025 годы разработано в целях учета и согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 – 2023 годы, Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023 — 2025 годы, Трехсторонним соглашением Санкт-Петербурга на 2023-2025 годы и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на обеспечение трудовых прав и социальную защиту работников культуры.

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее Профсоюз), представляющая членов профсоюза государственных учреждений Санкт-Петербурга, подведомственных Комитету по культуре Санкт-Петербурга (далее учреждения);

- Комитет по культуре Санкт-Петербурга (далее Комитет СПб), представляющий исполнительные органы государственной власти Санкт-Петербурга.

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

1.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. 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. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии и не ограничивает права руководителей учреждений в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий, определенных коллективными договорами, за счет собственных средств. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

1.6. В период действия соглашения Профсоюз содействует урегулированию возможных трудовых и социальных конфликтов в коллективах и не организует акций протеста, в том числе и забастовок (с соблюдением ст. 413 Трудового кодекса Российской

Федерации (далее по тексту – Трудовой кодекс РФ) по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их положительного решения.

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

1.8. Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если это не предусмотрено действующим законодательством.

1.9. Профсоюз и Комитет рекомендуют руководителям учреждений и профсоюзных организаций в соответствии с Трудовым кодексом РФ и в рамках социального партнерства заключать коллективные договоры в учреждениях при наличии первичной профсоюзной организации.

1.10. 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. Обязательства сторон Соглашения

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в культуре, повышения престижности профессии работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

2.1.2. Содействовать выполнению комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления, организации информационной и разъяснительной работы в трудовых коллективах учреждений культуры, искусства и кинематографии о необходимости соблюдения кодексов профессиональной этики.

2.2. Стороны Соглашения обеспечивают:

- выполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 по доведению средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе;

- совершенствование систем оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.3. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения о проектах базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры.

2.4. Стороны Соглашения при необходимости принимают участие в проводимых Сторонами Соглашения заседаниях коллегиальных органов управления, рабочих группах, круглых столах, общественных советах и др.

3. Содействие занятости, повышение квалификации работников

3.1. Стороны Соглашения содействуют 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. В соответствии с обязательствами к Трёхстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2023-2025 годы в случаях возникновения угрозы сокращения численности работников и (или) штата, остановки или закрытия предприятий разрабатывать мероприятия по предотвращению массовых увольнений и снижению численности увольняемых работников.

Определить основным критерием массового увольнения в Санкт-Петербурге сокращение численности или штата работников предприятия в количестве более 20 человек в течение 30 дней, а также увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек.

3.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом РФ, 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 РФ;

- 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, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, 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), предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется коллективным договором.

3.7. 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.

3.8. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом профсоюза создает условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим переоснащением и модернизацией рабочих мест и развитием учреждения, организации.

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

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

3.11. Работодатели учреждений культуры проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

4. Оплата труда

4.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

4.1.1. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Устанавливать и изменять системы оплаты труда работников, с учетом:

- соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- Единых Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- приказов Минкультуры России;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- мнения представительного органа работников;

- приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 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" (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г. N 36204).

4.1.3. Не допускать снижения размеров заработной платы и (или) ухудшения положения и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.1.4. Обеспечивать заработную плату каждому работнику в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. При этом не допускать какую-то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 Трудового кодекса РФ).

4.1.5. Заключать трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником на принципах "эффективного контракта", в порядке, установленном трудовым законодательством, включая в трудовой договор условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.

При этом в тексте трудового договора помимо условий, предусмотренных статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть отражены конкретизированные должностные обязанности работника учреждения, а также меры социальной поддержки.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период

пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

В случае поступления соответствующего документа работодателю по истечении месяца с даты приказа изменение величины коэффициента квалификации и должностного оклада производится с даты поступления документа работодателю.

Присвоении почетного спортивного звания Российской Федерации, СССР – с даты присвоения в установленном порядке почетного спортивного звания Российской Федерации, СССР, в случае поступления соответствующего документа работодателю в течение месяца с даты присвоения. В случае поступления соответствующего документа работодателю по истечении месяца с даты присвоения изменение величины коэффициента квалификации и должностного оклада производится с даты поступления документа работодателю

4.2. Работодатели обеспечивают:

4.2.1. Выполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 по доведению средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе.

4.2.2. 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 ТК РФ).

4.2.3. Дифференциацию заработной платы каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества, качества затраченного труда.

4.2.4. Создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения и повышении качества оказываемых услуг.

4.2.5. Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.2.6. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников 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. Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

4.2.7. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

4.2.8. При установлении систем оплаты труда доплаты за работу в ночное время не ниже 40 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Минимальный размер повышения оплаты труда (доплаты) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 12 % тарифной ставки (части оклада (должностного оклада))».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.2.9. Доплату за работу в вечернее время не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада), определив интервал вечернего времени с 18 до 22 часов.

4.2.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, и предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в порядке, предусмотренном Уставом учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

4.3.1. При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх государственного задания.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (в частности нормы выработки, времени, нормативы численности), принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.3.2. Также при формировании штатных расписаний учреждений рекомендуется использовать созданный в качестве дополнительной методической помощи на основе утвержденных типовых отраслевых норм труда интерактивный электронный сервис "Конструктор штатных расписаний учреждений культуры", размещенный в сети Интернет по адресу: shtat.mkrf.ru.

Доступ в указанный сервис предоставляется всем учреждениям в соответствии с поступившими запросами. Для получения доступа необходимо направлять письменный запрос с указанием ИНН и наименования организации по адресу электронной почты: support@intellectr.ru, далее следовать присылаемым рекомендациям.

Сервис включает службу технической поддержки по оказанию учреждениям помощи в формировании штатных расписаний и использовании при работе в электронном сервисе действующих норм труда. Телефон "горячей линии" и электронная почта размещены на официальном сайте сервиса shtat.mkrf.ru в разделе "Контакты".

4.4. 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, Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 10.12.2016 N 1339).

4.5. 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.

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

Стороны договорились:

4.7. Проводить согласованную политику в области оплаты труда работников учреждений в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга, регламентирующими вопросы оплаты труда работников учреждений.

4.8. В соответствии со своей компетенцией осуществлять контроль за соблюдением требований Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» и нормативных правовых актов Санкт-Петербурга, принятых в целях реализации указанного закона.

4.9. Разрабатывать и вносить предложения в Законодательное Собрание Санкт-Петербурга, Правительство Санкт-Петербурга по организации, порядку и условиям оплаты труда работников учреждений, добиваясь дифференцированного уровня оплаты труда с учетом их квалификации, стажа работы, специфики и условий профессиональной деятельности, объемов и качества затраченного труда.

4.10. Осуществлять контроль за соблюдением требований квалификационных характеристик, указанных в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н.

4.11. Осуществлять меры:

- по сохранению норм труда и недопущению снижения существующих размеров процентов доплат к должностным окладам работников, занятых на работах в особых условиях труда и работающих в ночное время;

- по оказанию методической и консультативной помощи по вопросам применения систем оплаты труда работников учреждений.

4.12. Готовить материалы для публикации наиболее сложных вопросов и ответов по вопросам оплаты труда в средствах массовой информации.

4.13. В пределах полномочий обеспечивать контроль за своевременностью выплаты заработной платы работникам и принятие необходимых мер по устранению выявленных

нарушений законодательства в сфере оплаты труда работников учреждений.

4.14 Установление доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования работодателям осуществлять по согласованию с профсоюзным органом в пределах имеющихся средств на оплату труда, а также из средств, полученных из других источников в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими эти вопросы, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.15. Комитет требует от руководителей учреждений:

4.15.1. Время простоя (ст. 157 Трудового кодекса РФ) по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

4.15.2. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.15.3. В том же порядке производить оплату времени вынужденного отсутствия работника на рабочем месте в связи с проведением в зданиях (помещениях), занимаемых учреждениями, ремонтных работ или санитарной обработки.

4.15.4. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществлять с письменного согласия работников и за дополнительную плату. Размер оплаты устанавливать по соглашению сторон трудового договора и в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.15.5. В коллективных договорах определять выплату процентов за задержку выплаты заработной платы в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.16. Профсоюз:

4.16.1. Осуществляет контроль за выполнением законодательства о труде в части оплаты труда, нормативных положений коллективных договоров и соглашений.

4.16.2. Через первичные организации профсоюза обеспечивает контроль за соблюдением норм оплаты труда в отношении каждого работника – члена профсоюза.

4.16.3. Обязывает первичные организации профсоюза совместно с работодателями осуществлять пересмотр размера заработной платы в порядке, предусмотренном действующим законодательством Санкт-Петербурга, а также с учетом действия коллективных договоров, в пределах средств, выделенных на оплату труда.

5. Режим труда и отдыха

Стороны договорились:

5.1. Режим рабочего времени в учреждениях определяется коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Работодатели обеспечивают установленную законодательством Российской Федерации для работников культуры продолжительность рабочего времени и времени отдыха с учетом определенной законом длительности еженедельного отдыха.

5.3. Для работников учреждений в соответствии с ч. 3, ч. 6 ст. 94 Трудового кодекса РФ и учетом отраслевой специфики продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается отдельным разделом трудового договора, локальным нормативным актом, коллективным договором.

5.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников театров, театральных и концертных организаций и кинематографии осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

5.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней или иной продолжительности, установленной действующим законодательством для отдельных категорий работников.

5.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

5.7. На основании ст. 124 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей (таких, как обязанности присяжного заседателя, участие в работе избирательных комиссий, военные сборы), если в данном случае законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Продолжительность ежегодных дополнительных отпусков работников, занятых на работах с вредными условиями труда, может быть определена в коллективном договоре в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным совместным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным

оплачиваемым отпуском.

5.9. Учреждения с учетом своих финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные дни отдыха для работников, если иное не предусмотрено действующим законодательством. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

5.10. Продолжительность ежедневной работы (смены) 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 2007 г. N 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.

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

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

5.12. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 Трудового кодекса РФ, 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 РФ.

5.13. 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 2007 г. N 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.

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

5.15 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 РФ).

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

5.16. Ежегодный отпуск должен быть продлен 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, в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.17. 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 (1 сентября, приходящееся на рабочий день, регистрация брака, рождение ребенка, смерть близкого родственника и др.). Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Охрана труда

Стороны договорились:

6.1. Проводить контроль за своевременностью обучения с использованием различных форм, в том числе и на платной основе, работодателей, специалистов, членов комитетов (комиссий), уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда действующему законодательству об охране труда.

6.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства РФ об охране труда в учреждениях.

6.3. Рекомендовать руководителям учреждений предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

Комитет обязуется:

6.4. Проводить анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организациях, расположенных на территории Санкт-Петербурга.

Ежегодно, в I полугодии, с участием Профсоюза, рассматривать на коллегии Комитета по культуре или совещании руководителей учреждений итоги работы по охране труда в учреждениях культуры на основе анализа причин производственного травматизма.

6.5. Участвовать в проведении совместных с Профсоюзом проверках соблюдения в организациях требований трудового законодательства, а также в совместном рассмотрении жалоб работников учреждений с целью выявления и устранения нарушений.

Принимать участие в проведении совместных семинаров, совещаний, проводимых профсоюзной стороной по вопросам трудового законодательства, в т.ч. по вопросам охраны труда, а также приглашать на мероприятия, проводимые Комитетом.

6.6. Участвовать в установленном законодательством порядке в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждений, и контролировать принятие мер работодателями по предупреждению несчастных случаев в дальнейшем.

6.7. Обязывать руководителей учреждений:

- организовывать страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- осуществлять финансирование расходов на 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

- обеспечивать за счет средств работодателя работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

- коллективным договором выдача работникам по установленным нормам молока на работах с вредными условиями труда, по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

- создавать комитеты (комиссии) по охране труда и условия для деятельности членов комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 года № 650н, а также заключать соглашения по охране труда при принятии коллективных договоров.

- создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

- предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 2 часа в неделю с оплатой этого времени за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

- рассматривать представления Профсоюза и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах организацию профсоюза работников здравоохранения РФ.

- в рамках разработанной в учреждении культуры Системы управления охраной труда (СУОТ) обеспечивать контроль за обеспечением безопасных условий труда на рабочих местах, безопасной эксплуатацией зданий, сооружений, оборудования, безопасностью технологических процессов и используемых в работе сырья и материалов.

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в установленные сроки.

- за активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организации, улучшению условий труда на рабочих

местах уполномоченные лица по охране труда могут быть материально и морально поощрены.

Профсоюз обязуется:

6.8. Содействовать Комитету, руководителям учреждений в реализации настоящего Соглашения, в работе по улучшению условий и охраны труда, укреплению материально-технической базы учреждений, создании работникам здоровых и безопасных условий труда.

6.9. Организовывать контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений, соблюдением норм и правил по охране труда, соблюдением Правил возмещения вреда, причиненного увечьем, профзаболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с выполнением работниками трудовых обязанностей.

6.10. Профсоюз обязуется принимать участие в процессе представления работников учреждений к награждению ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации.

6.11. Осуществлять контроль и оказывать силами Профсоюза практическую помощь коллективам учреждений в создании здоровых и безопасных условий труда.

6.12. Обеспечивать взаимодействие Профсоюза с другими органами государственного надзора с целью обеспечения безопасности труда и профилактики производственного травматизма.

6.13. Обобщать и распространять передовой опыт работы по охране труда.

Практику работы в области охраны труда и изменения в законодательстве освещать в средствах массовой информации, в том числе на сайте и в группе VK Профсоюза.

6.14. При проведении экспертизы коллективных договоров контролировать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.15. Проводить конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза». Представлять к поощрению особо отличившихся в деле улучшения условий и охраны труда, снижения производственного травматизма и профзаболеваний, реализации соглашений и коллективных договоров профсоюзными наградами Профсоюза, Общероссийского профсоюза работников культуры, Ленинградской Федерации Профсоюзов.

6.16. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам учреждений по вопросам охраны труда.

6.17. Оказывать помощь профсоюзному активу отрасли в изучении законодательства Российской Федерации о труде и охране труда.

6.18. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

Комитет:

6.18.1. Осуществляет контроль и координируют деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда.

Работодатели:

6.18.2. Создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, при численности работников организации, превышающих 50 человек, в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением.

6.18.3. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с учетом приказа Минтруда России от 14.11.2014 N 882н с обязательным включением в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в целях обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Компенсационные меры в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, направленные на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

6.18.4. Организуют проведение мероприятий в соответствии с требованиями специальной оценки условий труда на рабочих местах работников культуры в соответствии с приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. N 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" (в ред. Приказов Минтруда РФ от 20.01.2015 N 24н, от 27.04.2020 N 213н), разработку и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников по результатам специальной оценки труда. Реализуют мероприятия по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе с учетом мероприятий, предусмотренных Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков, в зависимости от состояния условий и охраны труда в учреждении.

6.18.5. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статьи 227 - 231), приказом Минтруда РФ от 20.04.2022 №223Н, приказами Минздравсоцразвития России "Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве" от 24.02.2005 №160, "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве" от 15.04.2005 №275 и случаев профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967, приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176.

6.18.6. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 Трудового кодекса РФ), 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, приобретают и выдают за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.18.7. Организуют проведение периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Минздрава РФ № 29н от 28.01.2021 г. «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных ч. 4 ст. 213 Трудового кодекса РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» и Приказом Минтруда РФ № 988Н, Минздрава РФ № 1420Н от 31.12.2020 "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".

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

6.19. Стороны совместно принимают участие в:

- созданию в организациях и учреждениях комитетов (комиссий) по охране труда и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
- проведении проверок состояния условий состояния охраны труда в организациях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

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

- проведение общественного контроля состояния условий и охраны труда с привлечением уполномоченных лиц по охране труда профессиональных союзов;
- контроль за выполнением организациями и учреждениями культуры требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, в том числе с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

7. Трудовые отношения. Обеспечение гарантии занятости

Стороны договорились:

7.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором учреждения и индивидуальным трудовым договором.

7.2. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенное трудовым законодательством Российской Федерации, данным Соглашением и коллективным договором учреждения.

7.3. Отношения, связанные с заключением, изменением и прекращением трудовых договоров, оформляются в порядке, предусмотренном разделом III «Трудовой договор» Трудового кодекса РФ.

7.4. Рекомендовать оформлять специфические условия режима работы и порядок оплаты работы в данном режиме работников театров и концертных организаций отдельным разделом трудового договора.

7.5. Работодателем по соглашению с работниками может устанавливаться график работы в режиме гибкого рабочего времени и иной режим рабочего времени. (Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с профсоюзным органом).

7.6. Рекомендовать руководителям учреждений организовывать в учреждениях, проводящих массовые высвобождения работников, комиссии, состоящие из представителей работодателя, профсоюзных организаций, Комитета – для контроля за соблюдением законодательства при сокращении численности и (или) штата, а также оказания помощи в трудоустройстве работников, намеченных к высвобождению.

Комитет обязывает руководителей учреждений:

7.7. Локальные нормативные акты, касающиеся трудовых прав работников учреждений (Правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности и отпусков, положение об оплате труда и премировании, компенсационных и стимулирующих выплатах), принимать по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.8. Не менее чем за 3 месяца информировать Профсоюз о предстоящем массовом высвобождении работников в связи реорганизацией (ликвидацией) учреждений. При определении критерия массовости руководствоваться Трехсторонним соглашением Санкт-Петербурга на 2023-2025 годы.

Комитет обязуется:

7.9. Рекомендовать руководителям учреждений при проведении сокращения численности или штата работников кроме лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанное в ст. 179 Трудового кодекса РФ, учитывать также как преимущественное право работников на оставление на работе, если им осталось три года до достижения пенсионного возраста.

7.10. Проводить совместно с Профсоюзом работу по организации и проведению семинаров для руководителей учреждений, специалистов кадровых служб по актуальным вопросам организации отрасли культуры, экономики, трудового законодательства и др.

Профсоюз обязуется:

7.11. Оказывать правовую помощь работодателям и профсоюзам учреждений по вопросам трудовых отношений, вопросам, связанным с высвобождением работников при реорганизации, ликвидации учреждений, вопросам охраны труда и специальной оценки условий труда.

8. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

Стороны договорились:

8.1. Обеспечивать своевременную уплату страховщику страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.2. Включать в план финансово-хозяйственной деятельности подведомственных учреждений ассигнования на оплату первых 2-х дней нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) из средств работодателя. Расчет оплаты производить из среднего заработка.

8.3. Обеспечивать своевременную выплату единовременных пособий работникам при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, исходя из суммы, установленной законодательством, в зависимости от степени утраты трудоспособности. Учреждения, с учетом финансовых возможностей, вправе устанавливать повышенные размеры указанных выплат.

8.4. Обеспечивать в пределах полномочий объемы выплат, установленные действующим законодательством, при реализации права работников учреждений на получение денежных пособий в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Осуществлять меры, направленные на реализацию Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга».

8.6. Обеспечивать 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.

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

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

Комитет:

8.9. Рекомендует руководителям учреждений:

- обеспечить информирование работников о необходимости прохождения бесплатного государственного медицинского осмотра (диспансеризация) и способствовать возможности прохождения медицинского осмотра;

- осуществлять частичное финансирование летнего оздоровительного отдыха детей работников за счет доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, в случаях, если соответствующее обязательство установлено коллективным договором;

- предоставлять помещения для организации приема пищи сотрудников.

Профсоюз:

8.10. Осуществляет контроль за своевременностью проведения профилактических мероприятий, направленных на укрепление здоровья работников учреждений.

8.11. Оказывает консультативную помощь профсоюзным органам, работникам кадров и бухгалтерий учреждений по вопросам трудового и пенсионного законодательства.

8.12. Осуществляет контроль за работой руководителей образовательных учреждений, подведомственных Комитету, по созданию надлежащих условий проживания обучающихся в общежитиях.

8.13. Обращает внимание руководителей образовательных учреждений, подведомственных Комитету, на необходимость предусматривать мероприятия по организации питания обучающихся.

9. Социальное партнёрство

9.1. Стороны определили, что обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть снижены при включении аналогичных обязательств и гарантий в коллективные договоры и соглашения, заключаемые между работодателями и профсоюзными органами учреждений.

Стороны обязуются:

9.2. При необходимости информировать друг друга о принимаемых решениях и нормативных актах по вопросам, урегулированным Соглашением, другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим трудовые интересы работников культуры.

9.3. До принятия решений, затрагивающих интересы сторон по важнейшим вопросам социально-трудовых отношений, проводить взаимные консультации.

9.4. Взаимно обеспечивать представителям сторон возможность принимать участие в рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

Стороны договорились:

9.5. Обязать руководителей учреждений:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ осуществлять уведомительную регистрацию коллективных договоров в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга;

- ежегодно в согласованные сроки представлять в Комитет информацию о наличии в учреждении коллективного договора, включая сведения о его регистрации в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

9.6. Оказывать методическую и консультативную помощь заинтересованной стороне при формировании коллективных договоров и соглашений в учреждениях.

9.7. Готовить материалы, освещающие практику социального партнерства в учреждениях и актуальные вопросы социально-экономического положения работников

учреждений, для публикации в средствах массовой информации.

9.8. Проводить совместные мероприятия по анализу конфликтных ситуаций в трудовых коллективах учреждений.

Комитет:

9.9. Обеспечивает предоставление в Профсоюз информации о предстоящих реорганизациях, ликвидациих учреждений.

9.10. Рекомендует руководителям учреждений:

- освобождать от основной работы членов профсоюза, избранных делегатами для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами профсоюза, а также освобождать от основной работы членов профсоюза, избранных в состав органов профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением;

- заявления об удержании членских профсоюзных взносов хранить в бухгалтерии учреждения до момента увольнения работника, выхода его из профсоюза по собственному желанию или исключения из профсоюза по решению профсоюзной организации. Основанием прекращения удержания членских профсоюзных взносов является выписка из протокола заседания профсоюзного комитета с указанием лиц, с которых прекращается удержание профсоюзных взносов. Порядок их перечисления закрепляется в коллективном договоре. Работодатель не имеет права задерживать перечисление членских профсоюзных взносов.

9.11. Обязывает руководителей учреждений:

- признавать права организации профсоюза, действующей на основании Устава Российского профессионального союза работников культуры;

- в случаях, предусмотренных коллективным договором, отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- соблюдать дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников в соответствии со ст. 376 Трудового кодекса РФ;

- не препятствовать созданию и функционированию структур профсоюза в учреждениях независимо от их организационно-правовой формы;

- представлять выборному органу профсоюза, действующему в учреждениях с численностью работников свыше 100 человек, безвозмездно в пользование необходимые для его деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оборудованное средствами связи, оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюза могут быть предусмотрены коллективным договором;

- освобождать от основной работы членов профсоюза, входящих в состав выборных органов профсоюза, уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профсоюзным органом учреждения для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и для участия в постоянно действующих семинарах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы, порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц, определяются коллективным договором, соглашением;

- соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в выборные органы профсоюза;

- предоставлять работнику, освобожденному от работы в учреждении в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другую равноценную работу (должность) в учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по-прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения работодатель или его правопреемник сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок одного года;- предоставлять вышеуказанным профсоюзным работникам такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и другим работникам учреждения, в соответствии с коллективным договором (ст. 375 Трудового Кодекса РФ);

- расторгать трудовой договор по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ с руководителем выборного профсоюзного органа учреждения и его заместителями в течение двух лет после окончания их полномочий, только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового Кодекса РФ (ст.376 Трудового Кодекса РФ);

- перечислять при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно на счета Профсоюза, членские профсоюзные взносы из заработной платы работников;

- не препятствовать представителям Профсоюза посещать учреждения с целью проверки соблюдения трудового законодательства учреждениями, в которых действуют первичные профсоюзные организации, а также представлять информацию о деятельности учреждения для реализации уставных целей и задач профсоюза по социально-трудовым вопросам.

- Соблюдать права профсоюза, всемерно содействовать его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

- Передать 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 законодательством Российской Федерации.

- Не препятствовать 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.

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

- Обеспечивать 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, порядок осуществления контроля за полнотой и своевременностью перечисления членских профсоюзных взносов определяется коллективным договором.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

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

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

9.14. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

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

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

9.17. 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.

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

9.19. 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.

9.20. 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.

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

10. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

Стороны договорились:

10.1. Подготовку предложений по внесению дополнений, изменений, а также контроль за выполнением Соглашения производить рабочей комиссией. Состав комиссии утверждается по договоренности сторон, путем заключения дополнительного соглашения.

10.2. Комиссии рассматривать ход выполнения Соглашения не реже одного раза в полугодие и информировать о результатах работы руководителей учреждений и профсоюзных организаций.

10.3. В 10-дневный срок со дня подписания Соглашения направить его текст руководителям учреждений и профсоюзных органов.

10.4. Вносить вопрос о заключении нового Соглашения или продлении срока действия Соглашения не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Соглашения. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров, обязана в 7-дневный срок начать переговоры.

10.5. В течение срока действия Соглашения стороны по взаимной договоренности могут вносить изменения и дополнения, улучшающие положение работников.

При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

10.6. Соглашение распространяется на работников, принятых на работу в учреждения, независимо от профсоюзного членства, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

10.7. Лица, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства предусмотренные настоящим Соглашением, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

10.8. Соглашение вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует до заключения нового Отраслевого соглашения.

10.9. 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 Комитета и Президиума Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

10.10. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.11. При проведении указанного контроля стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения.

10.12. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации

регламентируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

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

10.14. В случае возникновения неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, и в случае, если Профсоюзом принимается решение о проведении забастовки, Профсоюз информирует Комитет о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

От Комитета по культуре
Санкт-Петербурга

От Межрегиональной
Санкт-Петербурга и Ленинградской
области организации Общероссийского
профессионального союза работников
культуры

Председатель Комитета
по культуре Санкт-Петербурга

Председатель Межрегиональной Санкт-
Петербурга и Ленинградской области
организации Общероссийского
профессионального союза работников
культуры

_____ Ф. Д. Болтин

_____ И. Н. Кравцов

«09» января 2023 год

«09» января 2023 год