Министр культуры Председатель Оренбургской

и внешних связей областной общественной

Оренбургской области организации Российского

 Профсоюза работников культуры

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Шевченко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.О.Симонова

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2016 г.

ОБЛАСТНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ КУЛЬТУРЫ И ВНЕШНИХ

СВЯЗЕЙ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

И ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ

ОРГАНИЗАЦИЕЙ РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА

РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

НА 2017 – 2019 ГОДЫ

г.Оренбург

**1. Общие вопросы**

Настоящее отраслевое Соглашение (далее Соглашение) заключено на 2017-2019 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников культуры 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, в индивидуальных трудовых договорах, а также могут быть использованы при заключении территориальных соглашений.

1.1. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

 - работники учреждений культуры, подведомственных министерству культуры и внешних связей Оренбургской области, а также работники министерства культуры и внешних связей Оренбургской области (далее работники) в лице их полномочного представителя – Оренбургской областной общественной организации Российского профсоюза работников культуры (в дальнейшем Профсоюз);

 - работодатели в лице их полномочного представителя – Министерства культуры и внешних связей Оренбургской области (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 (Соглашение) от их имени;

- на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения;

- на работников министерства культуры и внешних связей Оренбургской области с учетом положений Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Закона Оренбургской области от 30 декабря 2005 г. № 2893/518-III-ОЗ «О государственной гражданской службе Оренбургской области».

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 – забастовки.

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.

В коллективном договоре учреждения (организации) с учетом особенности его деятельности, финансовых возможностей, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

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

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до органов местного самоуправления, организаций учреждений культуры, руководителей учреждений культуры, а так же территориальных и первичных организаций Профсоюза, содействуют его реализации, помогают при разработке территориальных Соглашений и коллективных договоров.

1.8. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на Президиуме Профсоюза и коллегиальных заседаниях министерства с оформлением соответствующего решения.

1.9. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения, 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. Содействовать дальнейшему развитию социального партнерства, заключению коллективных договоров и соглашений в соответствии с постановлением правительства Оренбургской области от 26.01.2012 № 66-п «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области».

2.1.2. Вырабатывать совместные предложения по созданию благоприятных условий для развития отрасли, участвовать в разработке и реализации программных документов, вносить в Законодательное собрание и органы исполнительной власти Оренбургской области и РФ документы по важным социальным вопросам работников культуры.

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

2.1.4**.** 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, учитывать мнение выборного профсоюзного органа при разработке нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические, трудовые и профессиональные права работающих и обучающихся.

2.1.5. При изменении типа государственных учреждений в сфере культуры в соответствии с законодательством проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников. Учитывать мнение выборного профсоюзного органа на стадии принятия решения об изменении типа учреждения.

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.

2.3. Предоставлять профсоюзной организации по ее запросу информацию, необходимую для решения социально-трудовых вопросов.

2.4. Стороны обязуются регулярно обмениваться информацией, представляющей взаимный интерес.

**3. Развитие кадрового потенциала**

3.1. 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. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

3.2. В соответствии с Порядком проведения аттестации работников государственных и муниципальных учреждений культуры обеспечивается участие представителя Профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии.

3.3. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно Постановлению Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 Стороны содействуют внедрению профессиональных стандартов и оценке уровня профессиональной компетенции в учреждениях культуры.

3.5. С целью поддержки высокого профессионального уровня работников и развития кадрового потенциала отрасли, стороны совместно участвуют в разработке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

3.6**.** Стороны рекомендуют работодателям совместно с профсоюзной организацией разработать систему поощрений в учреждениях культуры за достигнутые успехи, безупречный труд и стаж работы, в связи с юбилейными датами работников и др. Условия поощрительной системы отразить в коллективном договоре.

3.7. В целях поощрения работников стороны учитывают мнение друг друга при выдвижении на государственные, ведомственные, региональные награды. Стороны принимают совместные решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия активистов профсоюзного движения.

**4. Содействие занятости**

4.1. Стороны соглашения содействуют соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости в Российской Федерации в рамках своих полномочий и возможностей участвуют в реализации государственной программы «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014 – 2020 гг.», принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

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

Не допускается необоснованное снижение численности работников в подведомственных министерству культуры и внешних связей Оренбургской области учреждениях. Не принимаются решения о снижении численности работников без согласования с министерством культуры и внешних связей Оренбургской области.

Информация о предстоящем сокращении численности работающих или ликвидации учреждений культуры также предоставляется территориальной профсоюзной организацией.

4.3. 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 от 300 до 500 человек;

5% от общей численности работающих в организации.

При заключении коллективных договоров и соглашений учитывают приведенные нормы или принимают нормы высвобождения, обеспечивающие более высокую защищенность работников.

4.4. 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.

4.5. 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 предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. 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.

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

4.8. Работодателю при участии профсоюза рекомендуется создавать из средств от приносящей доход деятельности, остающихся в распоряжении организации, фонд социальной поддержки, за счет которого в соответствии с положением или локальным нормативным актом может:

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

- выплачиваться компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

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

4.9**.** 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.

4.10. 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.

**5. Оплата труда**

5.1. При формировании региональной системы оплаты труда стороны договорились о следующем:

5.1.1. Не допускать снижения или ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Оренбургской области.

5.1.2. Гарантировать заработную плату каждому работнику в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, без ограничения её максимальным размером.

5.1.3. Обеспечить равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущений какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

5.2**.** Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области, содержащими нормы трудового права:

В том числе с учетом:

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Закона Оренбургской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области» от 16 ноября 2009 г. № 3224/741-IV-ОЗ с изменениями, внесенными Законом Оренбургской области от 22 октября 2015 г. № 3378/948-V-ОЗ, статья 3, примерных положений об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений культуры и искусства, подведомственных министерству культуры и внешних связей Оренбургской области, и работников государственных бюджетных учреждений образования в сфере культуры и искусства, подведомственных министерству культуры и внешних связей Оренбургской области, утвержденных приказом министерства культуры и внешних связей Оренбургской области от 31 декабря 2015 г. № 473.

При внесении изменений в систему оплаты труда работников учреждений культуры на очередной финансовый год стороны руководствуются нормами, предусмотренными Едиными рекомендациями, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений: «Единые рекомендации по установлению на федеральному, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений».

 Система оплаты труда работников учреждений устанавливается и изменяется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

При разработке и принятии нормативно-правовых актов по вопросам организации оплаты труда работников учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

Не допускается снижение достигнутого уровня оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, реорганизуемых путем слияния или присоединения их к другим учреждениям при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

Стороны считают необходимым:

Обеспечение доли должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников государственных учреждений Оренбургской области (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) не менее 50 процентов.

Учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном Правительством Оренбургской области.

В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением, предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). Не корректным является использование на уровне учреждений терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемой в примерных положениях об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений культуры и искусства, подведомственных министерству культуры и внешних связей Оренбургской области, и работников государственных бюджетных учреждений образования в сфере культуры и искусства, подведомственных министерству культуры и внешних связей Оренбургской области, утвержденных приказом министерства культуры и внешних связей Оренбургской области от 31 декабря 2015 г. № 473.

Разрабатываемые условия оплаты труда должны быть свойственны только работникам данного учреждения. Минимальные ставки, предусматриваемые в примерном положении используют в качестве ориентиров для установления конкретных размеров окладов по должностям работников учреждения.

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленной ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы.

 В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения ими работ в следующих условиях:

 - на работах с вредными и опасными условиями труда, установленных в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами. Размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными или опасными условиями труда не могут быть отменены без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда. Работодатели принимают меры по улучшению условий труда работников с учетом специальной оценки условий труда;

 - в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22 до 6 утра) выходные и нерабочие праздничные дни и др.

 - на работах в местностях с особыми климатическими условиями. В Оренбургской области это Уральский районный коэффициент – 15%, который начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемые с учетом мнения профсоюзного органа.

 Работодатели создают условия для формирования системы оплаты труда на основе «эффективного контракта». При введении эффективного контракта в дополнительном соглашении конкретизируются должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также мер социальной поддержки.

 При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера может создаваться соответствующая комиссия с участием профсоюза.

 При введении новых систем оплаты труда заработная плата работников учреждений (без премий и стимулирующих выплат) не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работником до введения таких систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

 Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

 Работодатели своевременно и в полном объеме выплачивают работникам, в порядке, установленном законодательством о труде и коллективным договором заработную плату не ниже общероссийского минимального размера оплаты труда или установленного в области размера минимальной заработной платы, в том числе осуществляют начисление уральского районного коэффициента сверх минимального размера оплаты труда.

 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

 В случае задержки заработной платы по вине работодателя индексируют задержанные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

Педагогическим работникам перед наступлением пенсионного возраста в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

 Руководителям государственных учреждений культуры при формировании систем оплаты труда работников необходимо учитывать следующее:

 а) в учреждениях, где применяется поспектакльная оплата труда артистического и художественного персонала, размер заработной платы может рассчитываться исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. Размер разовой концертной ставки (за спектакль, выступление, постановку) определяется исходя из расчета размера должностного оклада артистического и художественного персонала, деленного на норму выступлений, постановок в месяц, установленную учреждением, самостоятельно;

 б) для работников из числа артистического и художественного персонала, имеющих большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут устанавливаться индивидуальные условия и размеры оплаты труда, превышающие условия и размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением об оплате труда учреждения.

**6. Режим труда и отдыха**

 При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха стороны исходят из того, что:

 6.1. Режим рабочего времени в организациях и учреждениях культуры определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации).

 6.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников театров, театральных и концертных организаций и иных лиц, участвующих в создании и исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным 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», может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

 6.3. 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.

6.4. 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.

 6.5. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации).

 Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные и нерабочие дни творческих работников осуществляется в соответствии с 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», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

 6.7. 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.

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

 6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации). Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.11. Рекомендовать руководителям учреждений культуры предоставлять кратковременный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (регистрация брака, рождение ребенка, смерть близких родственников, проводы в 1 класс, выпускной вечер, проводы в армию и другие аналогичные случаи).

Выплачивать единовременное пособие к юбилейным датам, по выходу работника на пенсию и т.д.

Размер единовременного пособия и продолжительность кратковременного оплачиваемого отпуска устанавливается коллективными договорами и соглашениями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**7. Охрана труда**

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

 Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

 7.1. Министерство осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда.

 7.2. Работодатели:

 7.2.1. Обеспечивают соблюдение нормативных правовых актов по охране труда с учетом доведения до нормативной численности специалистов по охране труда.

 7.2.2. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

 7.2.3. Организуют проведение мероприятий по специальной оценке условий труда в учреждениях культуры в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ и приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 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» (зарегистрирован Минюстом России 21 марта 2014 г. № 31689).

 7.2.4. Принимают 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 октября 2002 г. № 73, приказами Минздравсоцразвития России «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24 февраля 2005 г. № 160, «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 15 апреля 2005 г. № 275 и случаев профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 967 и приказом Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176.

 7.2.5. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

 7.2.6. Организуют проведение периодических медицинских осмотров работников 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».

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

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

 7.3. Стороны совместно принимают участие в:

 - создании в организациях 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;

 7.4. 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;

 - 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 Российской Федерации).

 - методическую и практическую помощь профсоюзным организациям.

**8. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций**

8.1. Работодатель и Профсоюз:

 8.1.1. 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.

 8.1.2. 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.

 8.1.3. Работники организаций и учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами, установленными законодательством.

 8.1.4. Способствуют включению в коллективные договоры и соглашения дополнительных мер поддержки женщин, имеющих детей.

**9. Создание условий для осуществления деятельности**

**выборного профсоюзного органа**

9.1. Права и гарантии деятельности областной, районных, городских и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Российского Профсоюза работников культуры, Общим Положением о первичной профсоюзной организации Российского профсоюза работников культуры и реализуется с учетом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, Постановления правительства Оренбургской области «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области» от 26 января 2012 г. № 66-п настоящего соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

Стороны обязуются:

Работодатель:

 9.2. Соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с

законодательством Российской Федерации.

 9.3. 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).

 9.3.1. 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 законодательством Российской Федерации.

 9.3.2. 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.

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

 9.3.4. 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 объёме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.

 Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

 9.4. 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.

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

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

9.4.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных организаций в подразделениях учреждений – без предварительного согласия, вышестоящей профсоюзной организации в учреждении, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов учреждений и территорий соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

**10. Обязательства Профсоюза**

 Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

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

 10.2. 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.

 10.3. 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.

 10.4. 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.

 10.5. 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.

 10.6. 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.

 10.7. 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 Министерства.

**11. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения**

 11.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих их 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.

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

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

 11.4. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

 11.6. 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.