

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И РАЗВИТИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАМЧАТСКОГО КРАЯ
Регистрационный номер 4
от «13» 08 2024 года

Отраслевое соглашение
между Министерством культуры Камчатского края и Камчатской
краевой организацией Российского профессионального союза работников
культуры на 2024-2026 годы

г. Петропавловск-Камчатский

« 23 » июля 2024 года

Министерство культуры Камчатского края в лице Министра культуры Камчатского края Прокопенко Оксаны Игоревны, действующего на основании распоряжения Губернатора Камчатского края от 19.04.2021 № 262-р, Положения о Министерстве культуры Камчатского края, утвержденного постановлением Правительства Камчатского края от 31.03.2023 № 185-П, с одной стороны, Камчатская краевая организация Общероссийского профсоюза работников культуры в лице Председателя Жуковой Галины Ивановны, действующего на основании Устава, с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Стороны», действуя в соответствии с законодательством Российской Федерации и Камчатского края, заключили настоящее региональное отраслевое соглашение на 2024–2026 годы (далее – Соглашение).

1. Общие положения

Настоящее Соглашение заключено на 2024-2026 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий в краевых государственных учреждениях культуры, в отношении которых полномочия учредителя осуществляет Министерство культуры Камчатского края.

Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных и трудовых договорах, применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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 работодателей и работников учреждений культуры, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

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, используя все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

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

1.6. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.7. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров.

1.8. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения со дня вступления их в силу.

1.9. В период действия Соглашения, Профсоюз не организует забастовки и иные массовые выступления работников, в случае их несогласия с его положениями (или положениями действующего федерального законодательства).

1.10. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить

выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. В случае реорганизации Сторон 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 о необходимости соблюдения кодексов профессиональной этики.

2.2. Стороны Соглашения обеспечивают:

мониторинг за недопущением снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597) показателя оплаты труда работников учреждений культуры;

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, участвуют в установленном порядке в подготовке предложений по совершенствованию на региональном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений 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 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. Работодатели с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляют работу по прогнозированию высвобождения работников.

3.3. Критерием массового высвобождения в учреждении культуры считается сокращение 5% и более работников от общей численности работающих, одновременно в течение 30 календарных дней.

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

производят отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализуют преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178–180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

своевременно, не менее, чем за три месяца, и в полном объеме представляют сведения о сроках массового высвобождения работников, численности категорий работников, которых оно касается, в органы службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации;

предупреждают каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под подпись.

3.5. В случае увольнения работников из учреждений культуры, 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, соглашениями, коллективными договорами.

3.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение к трудовому договору или по заявлению работника), предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется коллективным договором. При работе на условиях неполного рабочего времени, оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.7. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям при участии соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации 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 выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника не более чем за два года до наступления пенсионного возраста.

3.8. 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 освобождаемых работников.

3.9. 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.

3.10. Работодатели совместно с соответствующими выборными органами первичной профсоюзной организации создают условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников, в случае технического перевооружения и модернизации рабочих мест и развития краевых учреждений.

3.11. Работодатели 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.

3.12. С учетом особенностей, соблюдения порядка заключения трудового договора, взаимодействия между работником и работодателем, особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, гарантий по оплате труда, организации труда, охраны труда, установленных статьями 312.1-312.9 главы 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса Российской Федерации, в учреждениях культуры может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.13. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включаются представители Министерства, выборного органа профсоюзов.

3.14. Работодатели рассматривают ходатайства выборных органов профсоюзов о выдвижении коллективов и отдельных работников учреждений культуры для награждения ведомственными наградами Министерства за успешное решение экономических и социальных задач, заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников.

4. Условия оплаты труда

4.1. Система оплаты труда в учреждениях культуры, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края и с учетом Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края, утвержденного постановлением Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 370-П (далее – Примерное положение о системе оплаты труда).

4.2. Заработная плата работников не может быть ниже установленного Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Камчатском крае» на очередной год (далее – Региональное соглашение) размера минимальной заработной платы, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

При оплате труда работникам к минимальной заработной плате, установленной Региональным соглашением, применяются районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, установленные в соответствии со ст. 315-317 Трудового Кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края.

4.3. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

4.3.1. 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.

4.3.2. Устанавливать и изменять системы оплаты труда работников с учетом:

соблюдения трудового законодательства и иных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края, утвержденного постановлением Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 370-П;

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;

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 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.3.3. 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 и Камчатского края, содержащими нормы трудового права.

4.3.4. 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 Российской Федерации. При этом не допускать какую-то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.5. Заключать трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником на принципах «эффективного контракта», в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, 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 наименование выплат компенсационного характера, их размер и факторы, обуславливающие получение выплат; наименование выплат стимулирующего характера, условия и периодичность их получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности.

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

4.3.6. 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.

4.3.7. С целью поддержки молодых специалистов, впервые окончивших учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования и впервые заключивших с учреждением трудовой договор, предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в течение первых трех лет с момента получения ими диплома государственного образца о среднем профессиональном

образовании или высшем профессиональном образовании.

4.4. Работодатели обеспечивают:

4.4.1. Недопущение снижения установленного Указом № 597 показателя оплаты труда работников учреждений культуры.

4.4.2. 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 (ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

4.4.5. 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;

4.4.6. 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;

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

4.4.8. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% часовой тарифной ставки оклада, должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

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.

4.4.9. 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.

4.4.10. Заработная плата руководителей учреждений культуры, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения культуры устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

С учетом условий труда руководителю учреждения культуры и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Руководителю учреждения культуры выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности учреждения.

4.4.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в отношении среднемесячной заработной платы руководителя учреждения в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения культуры и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения культуры. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Согласно ст. 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации информация о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений культуры размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте исполнительных органов государственной власти Камчатского края на странице Министерства культуры Камчатского края, не позднее 15 мая текущего года за предыдущий год.

4.5. При выплате заработной платы работодатели в письменной форме извещают каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.6. Штатное расписание учреждения культуры утверждается руководителем учреждения в порядке, предусмотренном уставом учреждения культуры и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Проекты локальных актов учреждений культуры о формировании штатного расписания и изменении штатного расписания направляются

работодателями для согласования в Министерство, не позднее чем за 3 рабочих дня, до их утверждения.

4.6.1. 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 учреждения культуры, сверх государственного задания.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации). 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.

Нормы труда принимаются с учетом:

приказа Минкультуры России от 30.12.2014 № 2477 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках»;

приказа Минкультуры России от 30.12.2014 № 2478 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в зоопарках, фильмофондах, музеях и других организациях музейного типа»;

приказа Минкультуры России от 30.12.2015 № 3448 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа»;

приказа Минкультуры России от 21.07.2017 № 1226 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях кинематографии»;

приказа Минкультуры России от 30.12.2014 № 2479 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики»;

приказа Минкультуры России от 30.12.2015 № 3453 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики»;

приказа Минкультуры России от 21.07.2017 № 1227 «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности работников организаций кинематографии с учетом отраслевой специфики».

4.6.2. При введении нормирования труда в учреждении рекомендуется

использовать следующие рекомендации Минкультуры России:

по введению нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях культуры с указаниями особенностей введения типовых норм труда в библиотеках, фильмофондах, зоопарках, музеях и других организациях музейного типа (письмо Минкультуры России от 03.07.2015 № 231-01-39-НМ);

по особенностям введения типовых отраслевых норм труда в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа (письмо Минкультуры России от 14.07.2016 № 217-01-39-НМ);

по особенностям введения типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях кинематографии (письмо Минкультуры России от 11.10.2017 № 345-01.1-39-НМ).

4.6.3. При формировании штатных расписаний учреждений культуры 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 информационно-телекоммуникационной 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, указанному на официальном сайте сервиса shtat.mkrf.ru в разделе «Контакты», 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».

4.7. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством, Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.8. 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.

4.9. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения

своевременной выплаты в учреждениях культуры заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

5. Режим труда и отдыха

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

5.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников устанавливается в соответствии с Перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео съёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.07.2023 № 1777-р.

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

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

5.4. Для женщин, работающих в Камчатском крае, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.5. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

5.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.8. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

5.9. 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.

5.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Камчатского края:

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам учреждений культуры, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в краевых государственных учреждениях, утвержденными постановлением Правительства Камчатского края от 03.05.2018 № 179-П;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется в соответствии со ст. 117 Трудового Кодекса Российской Федерации;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера, предоставляется в соответствии со ст. 321 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.11. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя) работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности. При

наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

5.12. Учреждения 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).

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Условия охраны труда

6.1. Стороны Соглашения договорились рассматривать охрану труда в качестве одного из приоритетных направлений своей деятельности.

6.2. В сфере охраны труда Министерство:

6.2.1. Осуществляет контроль и координирует деятельность учреждений культуры по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.2.2. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) учреждений культуры.

6.3. Работодатели:

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

При отсутствии специалиста по охране труда работодатель заключает гражданско-правовой договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

6.3.2. Принимают меры по выполнению государственных нормативных требований по охране труда, установленных Правилами по охране труда при выполнении работ в театрах, концертных залах, цирках, зоотеатрах, зоопарках и океанариумах, утвержденных приказом Минтруда России от 16.12.2020 № 914н, обеспечивают разработку и утверждение локальных нормативных актов, руководящих и распорядительных документов в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда.

6.3.2. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) с учетом Приказа Минтруда России от 14.11.2014 № 882н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.11.2014 № 1187-ПП».

Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252» с обязательным включением в состав комиссии по проведению СОУТ 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.

6.3.3. Организуют проведение мероприятий в соответствии с требованиями специальной оценки условий труда на рабочих местах работников культуры в соответствии с приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (действует до 31.08.2024), приказом Минтруда России от 21.11.2023 № 817н «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» (вступает в силу с 01.09.2024), разработку и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников по результатам специальной оценки условий труда. Реализуют мероприятия по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе с учетом мероприятий, предусмотренных Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н).

6.3.4. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, учету и рассмотрению причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 226 - 231), приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», «Правилами расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников» в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от

05.07.2022 № 1206, приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации.

6.3.5. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда, приобретают и выдают за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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.

6.3.6. Организуют проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказами Минтруда России/Минздрава России № 988н/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»; обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

6.3.7. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

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

6.3.9. Обеспечивают лиц, ответственных за охрану труда правилами,

инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

6.4. Работодатели и Профсоюз, его первичные профсоюзные организации предусматривают в коллективных договорах выделение материальной помощи за счет собственных средств учреждения семьям погибших на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника и выделение средств первичной профсоюзной организации – семьям погибших на производстве в результате несчастного случая члена профсоюза, произошедшего не по вине работника;

6.5. Стороны совместно принимают участие в:
создании в учреждениях культуры комитетов (комиссий) по охране труда;

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

6.6. 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 условий и охраны труда;

контроль за выполнением 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.

Проверка внештатной технической инспекцией труда профсоюзов соблюдения требований условий труда учреждениями культуры, в которых первичные профсоюзные организации отсутствуют, допускается по согласованию с работодателями, производится в виде профилактического визита не чаще одного раза в три года.

6.6. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные законодательными и иными актами, содержащими нормы трудового права.

7. Развитие социальной сферы, представление льгот и компенсаций

7.1. Работодатели и Профсоюз:

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

7.1.2. Обеспечивают предоставление работникам, проживающим в Камчатском крае, гарантий и компенсаций, предусмотренных Законом Камчатского края от 29.12.2014 № 561 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Камчатском крае и работающих в государственных органах Камчатского края, краевых государственных учреждениях»;

7.1.3. Обеспечивают медицинское страхование работников учреждений культуры в соответствии с Федеральным законом от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

7.1.4. Обеспечивают пенсионное страхование работников учреждений культуры в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

7.1.5. Обеспечивают единовременную выплату премии за многолетний и добросовестный труд при выходе работника на пенсию. Размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров – не менее 15 лет – 1 должностной оклад (ставку заработной платы), не менее 20 лет – 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

для иных работников – не менее 15 лет – 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет – 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).

Размер премии устанавливается с учетом районного коэффициента и надбавок за работу в районах Крайнего Севера.

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

7.1.7. Работники организаций и учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

8. Создание условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

8.1. Работодатели соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют

его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, Краевым трехсторонним соглашением между Правительством Камчатского края, Федерацией профсоюзов Камчатки и объединениями работодателей Камчатского края на 2023-2025 годы.

8.2. Работодатели содействуют в осуществлении деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

8.2.2. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатели отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.3. Работа на выборной должности не освобожденного от основной работы председателя первичной профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается социально-значимой и принимается во внимание при поощрении работников в порядке и условиях, определенных коллективным договором.

8.3.1. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждениях культуры, определяется коллективным договором.

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

9. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его первичные профсоюзные организации обязуются:

9.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах учреждений культуры, используя в том числе, средства Профсоюза.

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

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

коллективным договором.

9.4. Содействовать обеспечению работников из числа членов профсоюза учреждений культуры и членов их семей путевками на санаторно-курортное лечение и отдых в системе АО СКО ФНПР «Профкурорт».

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

9.6. Участвовать в выдвижении коллективов и отдельных работников учреждений культуры для награждения ведомственными наградами Министерства за успешное решение экономических и социальных задач, заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников.

10. Контроль и ответственность за исполнением Соглашения

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

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

10.3. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, предусмотренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и выборные органы первичных профсоюзных организаций.

10.4. 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, первичная профсоюзная организация информирует об этом Министерство и Профсоюз с целью урегулирования конфликтов.

10.5. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается Министерством и Профсоюзом.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания обеими Сторонами и действует по 31 декабря 2026 года. Стороны могут по взаимному согласию один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

11.2. Соглашение может быть изменено, дополнено только по взаимному согласию сторон. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

11.3. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Министерство культуры
Камчатского края

Камчатская краевая организация
Общероссийского
профессионального союза
работников культуры

Министр

Председатель

(подпись)

(подпись)



О.И. Дрокопенко



Г.И. Жукова



Прошито и пронумеровано 23 документов с/л листов

Министр культуры
Камчатского края



О.И. Прокopenko

М.П.

Председатель Камчатской

краевой организации
Общероссийского профессионального
союза работников культуры



Ф.И. Жуков

М.П.

