

**Отраслевое соглашение по культуре
Республики Крым между
Министерством культуры Республики Крым
и Крымской республиканской организацией
Российского профсоюза работников культуры
на 2019 -2022 годы**

г.Симферополь, 2019 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по культуре Республики Крым между Министерством культуры Республики Крым и Крымской республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры на 2019 -2022 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышения уровня жизни работников учреждений культуры Республики Крым.

Соглашение служит основой при заключении территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

1.2. Правовой основой данного отраслевого соглашения являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральные законы:
- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ;
- «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» от 09.10.1992 № 3612-1;
- «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1;

-законы Республики Крым:

- «О социальном партнерстве в Республике Крым» от 17.07.2014 № 28-ЗРК;
- «О профессиональных союзах» от 29.12.2014 № 64-ЗРК/2014.

- указ Главы Республики Крым:

- «О мерах по улучшению взаимодействия с профессиональными союзами» от 30.09.2014 № 322-У.

- Соглашения:

- Отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018-2020 годы от 08.12.2017;
- Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым и республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2019-2021 года от 06.12.2018;
- Устав Российского профсоюза работников культуры от 07.09.1990;
- Положение о Министерстве культуры Республики Крым, утвержденное постановлением Совета министров Республики Крым от 27.06.2014 № 144 (с внесенными изменениями).

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- работники государственных бюджетных учреждений культуры Республики Крым и государственных унитарных предприятий Республики Крым, отнесенных к ведению Министерства культуры Республики Крым (далее - Работники), в лице представителей Крымской республиканской организации Российского профсоюза работников культуры (далее - Реском профсоюза);

- работодатели государственных бюджетных учреждений культуры Республики Крым и государственных унитарных предприятий Республики Крым, отнесенных к ведению Министерства культуры Республики Крым (далее - учреждения культуры), в лице Министерства культуры Республики Крым (далее - Министерство).

1.4. Действие Соглашения распространяется на:

- работодателей и работников организаций культуры, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено;
- работодателей присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

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 Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

1.7. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует 3 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.7.1. В течение срока действия настоящего Соглашения в него, по взаимной договоренности сторон, могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7.2. Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

1.7.3. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в Министерстве труда и социальной защиты Республики Крым.

1.7.4. Министерство в течение месяца со дня его уведомительной регистрации обеспечивает доведение настоящего Соглашения до Сторон соглашения путем размещения текста Соглашения на официальном сайте Министерства, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.7.5. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста Соглашения в течение месяца со дня его подписания:

- Министерство - до руководителей учреждений культуры, отнесенных к ведению Министерства и руководителей органов управления в сфере культуры местных администраций муниципальных образований Республики Крым;

- Реском профсоюза - до председателей районных, городских организаций профсоюза, председателей первичных организаций.

Стороны договорились:

- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в сфере культуры, регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников республиканских учреждений культуры, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам;

. - по согласованию с Рескомом профсоюза Министерство содействует участию представителей профсоюза в работе коллегии Министерства, комиссий, рабочих групп, образованных для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономической политики учреждениями культуры Республики Крым.

Министерство направляет в Реском Профсоюза проекты нормативных правовых актов, вносимых в Совет министров Республики Крым, и проекты ведомственных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников (вопросы оплаты труда, аттестации работников, времени их труда и отдыха и т.д.), для учета по ним мнения Рескома профсоюза.

1.8. Настоящее Соглашение определяет для работников условия труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Крым и настоящим Соглашением.

1.9. В коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности учреждений и их финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные льготы и гарантии работникам, по сравнению с нормами и положениями трудового законодательства Российской Федерации, Республики Крым и настоящего Соглашения.

1.10. Министерство и Реском профсоюза обеспечивают заключение и контроль выполнения коллективных договоров в учреждениях культуры Республики Крым, анализируют и обобщают опыт по развитию социального партнерства.

1.11. В случае реорганизации сторон – участников Соглашения, права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам сторон и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.12. Настоящее Соглашение может служить основой для заключения: отраслевых соглашений на районном и городском уровнях, коллективных договоров в государственных и муниципальных учреждениях культуры, трудовых договоров с работниками учреждений, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2. Обязанности сторон Соглашения в области социально-трудовых отношений

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве прав и учете интересов, Стороны обязуются содействовать соблюдению в учреждениях культуры Республики Крым законодательства о труде Российской Федерации.

В этих целях стороны-участники настоящего Соглашения совместно с профсоюзными организациями способствуют:

- изучению работниками основ трудового законодательства;
- повышению уровня заработной платы, совершенствованию системы оплаты труда в отрасли;
- совершенствованию социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и Республики Крым;
- защите интересов учреждений культуры Республики Крым в органах представительной и исполнительной власти по вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности;
- проведению переговоров по достижению приемлемых решений для обеспечения прав и интересов работников в ходе приватизации, ликвидации, реорганизации учреждений культуры Республики Крым.

2.2. Трудовые отношения между работниками учреждений культуры Республики Крым и работодателями, возникающие на основе трудового договора, оформляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.2.1. Работодатели заключают трудовой договор на определенный срок только с указанием в нем особых условий труда, требующих заключение именно срочного трудового договора (ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)).

Срочный трудовой договор может заключаться только тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.2.2. При приеме на работу до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Соглашением, коллективным договором учреждения, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, иными локальными нормативными актами под роспись (ст. 22 и ст. 68 ТК РФ).

2.2.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными.

3.Гарантии трудовых прав, занятости, переобучения и повышения квалификации работников

3.1.Министерство:

- принимает меры по контролю за уровнем занятости в отрасли и обеспечению занятости работников в соответствии с их квалификацией.

3.2.Реском профсоюза:

- контролирует через выборные профсоюзные органы соблюдение работодателем установленных законом гарантий трудоустройства высвобождаемых работников;

- представляет интересы членов профсоюза при сокращении рабочих мест и разрешении трудовых конфликтов;

-принимает меры по защите законных интересов работников.

3.2.Реском профсоюза:

- контролирует через выборные профсоюзные органы соблюдение работодателем установленных законом гарантий высвобождаемых работников и их дальнейшее трудоустройство;

- представляет интересы членов профсоюза в процессе сокращения численности или штата работников и ликвидации рабочих мест, а также разрешении трудовых споров и конфликтов;

-принимает меры по защите прав и законных интересов членов профсоюза, а в случаях установленных трудовым законодательством интересы всех работников учреждений культуры.

3.3. Стороны Соглашения содействуют соблюдению в учреждениях культуры Республики Крым 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.

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

3.5.Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников учреждений культуры Республики Крым одновременно в течение 30 календарных дней:

- 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;

- 20 человек и более при численности работающих от 500 до 1000 человек;

- 15 человек и более при численности работающих от 300 до 500 человек;

- 5% от общей численности, работающих в организации.

3.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется ТК РФ, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 ТК РФ;

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

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

3.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется ТК РФ, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, с учетом преимущественного права оставления на работе в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

- обеспечивает соблюдение гарантий установленных трудовым законодательством для работников подлежащих сокращению, предусмотренных статьями 178, 180 ТК РФ;

- обеспечивает учет мнения выборного органа профсоюзной организации в соответствии со статьей 82 ТК РФ в порядке предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

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

- проводит консультации с выборным профсоюзным органом по вопросам сокращения численности или штата работников, а также в связи с реорганизацией учреждений культуры;

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

3.7. В случае увольнения из учреждений культуры, искусства, кинематографии и художественного образования в сфере 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.

3.8. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению), предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется коллективным договором.

3.9. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям с учетом их финансовых возможностей оказывать материальную помощь и предоставлять право на пользование услугами лечебных учреждений и

другими социальными льготами работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата учреждений культуры Республики Крым, в течение срока, установленного коллективным договором.

3.10. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю, при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с положением или локальным нормативным актом, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации предусматривать средства:

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

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

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

3.11. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом профсоюзной организации создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием учреждений культуры Республики Крым.

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

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

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

4. Оплата труда

4.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

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

4.1.2. Заключать трудовые договоры на основе «эффективного контракта».

4.1.3. При заключении трудового договора или дополнительного соглашения конкретизировать должностные обязанности работника, условия оплаты труда включая: размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов его труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

4.1.4. В тексте трудового договора помимо условий, предусмотренных статьей 57 ТК РФ, должны быть конкретизированы должностные обязанности работника учреждения.

4.1.5. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников государственных учреждений в сфере культуры, включающая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года № 320.

4.1.6. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.7. Система оплаты труда работников учреждений культуры Министерства устанавливается с учетом:

- профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года № 121н;

- раздела «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 года № 251н;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530;

- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;

- Положением о системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года № 320;

- приказа Министерства культуры Республики Крым от 03 сентября 2019 года № 154 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы и установления выплат стимулирующего характера руководителям, их заместителям и главному бухгалтеру государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Республики Крым»;

- приказа Министерства культуры Республики Крым от 18 сентября 2019 года № 165 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников государственных учреждений, отнесенных к ведению Министерства культуры Республики Крым»;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12);

- мнения представительного органа работников.

4.1.8. Система оплаты труда работников государственных унитарных предприятий Министерства устанавливается с учетом:

- условий оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Республики Крым, утвержденных постановлением Совета министров Республики Крым от 26 декабря 2014 года № 622;

- приказа Министерства культуры Республики Крым от 27 июня 2017 года №152 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Республики Крым, отнесенных к ведению Министерства культуры Республики Крым»;

- приказа Министерства культуры Республики Крым от 27 сентября 2017 года №201 «Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах руководителям государственных унитарных предприятий, отнесенных к ведению Министерства культуры Республики Крым»;

- Республиканского соглашения между Советом министров Республики Крым и республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2019-2021 года от 06.12.2018;

4.2. Работодатели обеспечивают:

4.2.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

4.2.2. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества оказания услуг населению в рамках перевода работников на «эффективный контракт».

4.2.3. Дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40%.

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

4.2.5. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

4.2.6. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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.

4.2.7. Конкретные размеры индексации заработной платы не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Крым, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.2.8. 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.

4.2.9. Работодатели обеспечивают установление:

- должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Другие условия оплаты труда работников устанавливаются

коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений культуры Республики Крым, трудовым договором.

4.2.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а в случае его отсутствия – иного представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, и предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.2.11. Фонд оплаты труда работников учреждений культуры Республики Крым формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2.12. Министерство обеспечивает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений культуры Республики Крым, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 6.

4.3. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:

4.3.1. Обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности, количества и качества затраченного труда.

4.3.2. Поддержание достигнутых уровней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

Количество штатных единиц согласовывается с учредителем.

4.5. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации, а в случае его отсутствия иного представительного органа работников.

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

4.7. Заработная плата работникам 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.

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

4.9. Реском профсоюза обязуется:

4.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров устанавливающих условия оплаты труда работников учреждений культуры, а также настоящего соглашения.

4.9.2. Требовать привлечения должностных лиц к ответственности за несвоевременную оплату труда.

4.9.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда и прокуратуры с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, настоящего Соглашения.

4.9.4. Вести переговоры (консультации) с Министерством, работодателями в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

4.9.5. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

5.Режим труда и отдыха

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры Республики Крым устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

5.1.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным

постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 года № 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», может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

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

5.1.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

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

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

5.1.7. 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 ТК РФ).

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

5.1.8. 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;
- в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, коллективным договором.

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

5.1.10. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Реском профсоюза обязуется:

5.2.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, добиваться устранения выявленных нарушений.

5.2.2. Представлять и защищать трудовые, социально-экономические и профессиональные права и интересы членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Министерство:

6.1.1. Осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда, которые:

- проводят реализацию первоочередных мер, обеспечивают финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

- организывают обучение и проверку знаний работодателей по охране труда с периодичностью, установленной законом.

6.1.2. Ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма.

6.1.3. Своевременно согласовывает с республиканским комитетом профсоюза проекты нормативных документов и иные решения по вопросам охраны труда.

6.2. Работодатели:

6.2.1. Организуют изучение законодательства Российской Федерации об охране труда, норм и Правил охраны труда и здоровья работников, обеспечивают ознакомление работников с нормативными требованиями по охране труда, их выполнение и подготовку рабочих мест к проведению

специальной оценки условий труда, а также обеспечивают наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2.2. Проводят специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.3. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат от стоимости работ, услуг.

6.2.4. Организуют государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

6.2.5. Организуют проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством.

6.2.6. Обеспечивают работников в полном объеме спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, специальными дезинфицирующими и моющими средствами по установленным нормам.

6.2.7. Обеспечивают условия для эффективной работы служб по охране труда, не допускают их сокращения и ликвидации.

6.2.8. При штатной численности более 50 работников обеспечивают создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

6.2.9. Обеспечивают разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда, содержащие в т.ч. вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

6.2.10. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.3. Министерство совместно с Рескомом профсоюза принимает участие в:

6.3.1. Подготовке и проведении мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

6.3.2. Обучении членов комиссий по охране труда, созданию условий для их работы;

6.3.3. Проведении проверок условий охраны труда в организациях.

6.3.4. Обобщении опыта работы комиссий по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, а также подготовке совместных предложений по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

6.4. Работодатели и выборные профсоюзные органы первичных профсоюзных организаций:

6.4.1. Обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комиссий и уполномоченных по охране труда, проведение контроля состояния охраны труда.

6.4.2. Разрабатывают и реализуют комплекс спортивно-оздоровительных мероприятий среди работников отрасли и членов их семей.

6.5. Реском профсоюза, выборные органы территориальных, первичных профсоюзных организаций:

6.5.1. Организуют контроль за состоянием охраны труда.

6.5.2. Принимают участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами.

6.5.3. Оказывают необходимую консультативную помощь работникам в вопросах охраны труда.

6.5.4. С учетом финансовых возможностей организуют льготный оздоровительный отдых детей членов профсоюза республиканской профсоюзной организации работников культуры, профсоюзных активистов республиканской профсоюзной организации.

7. Развитие социальной сферы, создание необходимых социальных условий

7.1. Работодатели:

7.1.1. Представляют в территориальные органы Государственного учреждения - Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Крым документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты пенсий.

7.1.2. Ведут учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации, отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую и накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты.

7.1.3. Информировывают работников о начисленных в их пользу страховых взносах.

7.1.4. Предоставляют работникам копии индивидуальных сведений, направленных в территориальные органы Государственного учреждения - Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Крым.

7.1.5. Разрабатывают мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников в случае высвобождения их в результате ухудшения финансово-экономического положения учреждения культуры Республики Крым, а также обеспечивают условия труда, максимально смягчающие последствия данных процедур.

7.1.6. Поощряют работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности, за долголетний труд при уходе на пенсию и в связи с

юбилейной датой (объявляют благодарности, награждают почетными грамотами и ценными подарками).

7.1.7. По согласованию с профсоюзным комитетом представляют работников к государственным наградам за особые трудовые заслуги.

7.1.8. Работодатели могут в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, в пределах собственных средств при их наличии:

- оказывать помощь в материальной или иной форме участникам войн и локальных конфликтов, семьям погибших военнослужащих, семьям погибших на производстве, ветеранам труда, пострадавшим от несчастного случая на производстве, на погребение близких родственников, на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в учреждении культуры Республики Крым 20 и более лет;

- выплачивать единовременное пособие инвалидам труда на лечение согласно медицинским показаниям, работникам при выходе на пенсию;

- предоставлять оплачиваемые дни дополнительного отпуска исходя из тарифной ставки (оклада) в случаях: рождения ребенка, собственной свадьбы, юбилея работника, свадьбы детей, смерти супруга, ближайших родственников (детей, родителей, родных братьев, сестер).

7.2. Реском профсоюза обязуется:

7.2.1. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления членов профсоюзов и членов их семей.

7.2.2. Направлять средства профсоюзного бюджета:

- на пополнение республиканского фонда социальной защиты работников культуры в размере 1 процента.

8. Молодежная политика

8.1. Стороны Соглашения считают необходимым осуществлять меры, направленные на закрепление молодежи в учреждениях культуры Республики Крым в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала отрасли.

К молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет.

8.2. Стороны Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики:

- проведение профориентационной работы с молодежью в образовательных организациях всех уровней профессионального образования в целях создания положительного позитивного образа работника культуры и закрепления молодых специалистов в отрасли;

- содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

- обеспечение участия представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению соглашений всех уровней и коллективных договоров;

- содействие трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в учреждениях культуры Республики Крым;

- проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи;

8.3. Работодатели совместно с коллегиальными выборными органами первичных профсоюзных организаций:

- формируют в коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике и предусматривают в нем финансирование работы с молодежью;

- разрабатывают мероприятия по работе с молодежью;

- поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

- финансируют и создают условия для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

8.4. Работодатели:

- предоставляют льготы молодым работникам для обучения в профильных образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами;

- заключают с профильными образовательными организациями договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов и рабочих, в соответствии с которыми гарантируют им трудоустройство по специальности, о проведении практики и стажировки обучающихся;

- предусматривают повышенную оплату труда работникам, осуществляющим наставничество (наставникам) на условиях, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

8.5. Реском профсоюза:

- организует и проводит обучение председателей молодежных советов и комиссий организаций, молодых профсоюзных активистов;

- контролирует предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи;

- ходатайствует о предоставлении дополнительных гарантий, льгот и компенсаций для закрепления на работе молодежи по сравнению с действующим законодательством.

- оказывает материальную помощь молодым работникам за счет средств профсоюзной организации.

9. Гарантии деятельности профсоюзных организаций, профсоюзных органов, членов профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности республиканской, территориальных и первичных организаций Российского профсоюза работников культуры, их выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом

Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Российского профсоюза работников культуры, уставами учреждений культуры Республики Крым, коллективными договорами.

9.2. Работодатели:

9.2.1. Оказывают содействие Рескому профсоюзу по созданию новых и укреплению действующих в учреждениях культуры Республики Крым первичных профсоюзных организаций.

Соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, создают условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.2. Не вмешиваются в уставную деятельность профсоюзных организаций.

9.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных организаций в посещении учреждений культуры Республики Крым 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.

9.2.4. Предоставляют профсоюзной организации по её запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-трудовым вопросам.

9.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.2.6. Гарантируют освобождение от производственной и творческой деятельности членов выборных профсоюзных органов для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзом съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном действующим законодательством.

9.2.7. Обеспечивают участие представителей профсоюзных организаций в работе совещаний, планерок и других органов оперативного управления учреждений культуры Республики Крым.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работникам, входящим в состав профсоюзных органов, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, а также на время профсоюзной учебы, что оговаривается настоящим Соглашением и коллективными договорами. При этом Стороны договорились распространить это положение на работников культуры - членов райкома, горкома, Рескома профсоюза.

9.3.2. Работодатель и профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных законодательством Российской Федерации и Республики Крым в пределах средств, предусмотренных на это цели.

9.3.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве меры дисциплинарного взыскания) с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений культуры Республики Крым - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждениях культуры Республики Крым, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждениях культуры Республики Крым, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.4. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации учреждений культуры Республики Крым или совершения работником виновных действий, за которые федеральными законами предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

9.5. Стороны договорились об обязательном согласовании с профсоюзным комитетом учреждения культуры Республики Крым нормативных документов в порядке и случаях, предусмотренных действующим законодательством.

10. Обязательства Рескома профсоюза, его территориальных органов, первичных профсоюзных организаций

10.1. Реском профсоюза, его территориальные органы, первичные профсоюзные организации:

- содействуют реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли, используя, в том числе, средства Профсоюза;

- всемерно содействуют реализации условий настоящего Соглашения в территориальных отраслевых соглашениях в муниципальных образованиях Республики Крым, коллективных договорах учреждений культуры Республики Крым;

- вносят предложения по совершенствованию социальных гарантий работников;

- проводят общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области культуры, социальных вопросов, охраны труда;

- осуществляют защиту трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь по социально-трудовым вопросам членам профсоюза;

- контролируют соблюдение социальных гарантий в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением;

- принимают необходимые меры правовой и социальной защиты по предупреждению ухудшения экономического положения работников;

- анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействуют с представительными (законодательными) и исполнительными органами власти, органами местного самоуправления в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы, касающейся отрасли культуры, усиление социальной защищенности работников;

- используют все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности Сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли;

- содействуют обеспечению работников учреждений культуры Республики Крым путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей;

- предусматривают в территориальных соглашениях (коллективных договорах) выделение материальной помощи за счет собственных средств учреждений культуры Республики Крым и профсоюза семьям погибших на

производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника;

- участвуют в выдвижении коллективов и отдельных работников (членов профсоюза) учреждений культуры Республики Крым, 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 Соглашения несут ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из Сторон.

11.2. Контроль за выполнением Соглашения производится отраслевой комиссией, в состав которой входят представители Министерства, Рескома профсоюза и других заинтересованных организаций.

11.2.1. Состав отраслевой комиссии утвержден постановлением Совета министров Республики Крым от 25.07.2019 № 399 «О создании Комиссии по разработке и подписанию отраслевого соглашения по культуре Республики Крым на 2019 - 2022 годы».

11.2.2. Комиссия анализирует ход выполнения Соглашения и рассматривает итоги выполнения Соглашения один раз в год на совместном заседании коллегии Министерства и Президиума Рескома профсоюза.

11.3. Стороны осуществляют контроль за выполнением настоящего Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, касающихся финансирования учреждений культуры Республики Крым, принимаемых решениях по социально-экономическим, трудовым и профессиональным интересам работников, предоставляют возможность представителям Сторон принимать участие в совместном обсуждении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

11.4. Ответственность за включение в коллективные договоры учреждений культуры Республики Крым льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и профсоюзные органы. Стороны принимают меры по устранению выявленных ими нарушений Соглашения.

11.5. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между Сторонами социального партнерства в отрасли разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия - в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные Соглашением, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

11.6. В период действия Соглашения выборные органы профсоюза содействуют урегулированию конфликтов, не организуют забастовок и других коллективных действий по вопросам, отраженным в Соглашении, при условии их решения, а работодатели не используют локауты.

**Министр культуры
Республики Крым**



[Handwritten signature]
А.В. Новосельская

18 сентября 2019г

**Председатель Крымской
республиканской организации
Российского профсоюза работников
культуры**



[Handwritten signature]
А.Ю. Савченко

18 сентября 2019г