

ТРЕХСТОРОННЕЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Комитетом по культуре и туризму Ленинградской области,
Комитетом по сохранению культурного наследия
Ленинградской области
и Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области
организацией Общероссийского профессионального союза
работников культуры
на 2025 - 2027 годы

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области

« 5 » августа 2025.
рег. № 8/К-25

1. Общие положения

1.1. Настоящее трехстороннее отраслевое Соглашение на 2025 – 2027 годы (далее - Соглашение) заключено на основе принципов социального партнерства, в целях обеспечения соблюдения и защиты социальных и экономических прав работников организаций и учреждений культуры и образования в сфере культуры Ленинградской области и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

1.2. Соглашение заключено на основании:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона Российской Федерации от 09.10.92 № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Указа Президента Российской Федерации от 24.12.2014 № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики»;
- Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 – 2026 годы.
- Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023-2025 годы;
- Ленинградского областного трехстороннего соглашения о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2025-2027 годы;
- Обязательства сторон на 2025 год к Ленинградскому областному трехстороннему соглашению о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2025-2027 годы.
- Иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений.

1.3. Предметом настоящего Соглашения является установление дополнительных по сравнению с законодательством мер социальной поддержки работников учреждений культуры, условия труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения (профессиональной переподготовки), гарантий и компенсаций.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций и учреждений культуры и образования в сфере культуры Ленинградской области, подведомственных Комитету по культуре и туризму Ленинградской области, Комитету по сохранению культурного наследия Ленинградской области (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава, утвержденного учредительным съездом Российского профсоюза работников культуры 7 сентября 1990 г. (с изменениями, принятыми седьмым съездом Российского профсоюза работников культуры 14 октября 2020 г.);
- работодатели - организации и учреждения культуры и образования в сфере культуры Ленинградской области (далее – Учреждения), подведомственные Комитету по культуре и туризму Ленинградской области, Комитету по сохранению культурного наследия Ленинградской области, в лице их представителя - Комитета по культуре и туризму Ленинградской области, Комитета по сохранению культурного наследия Ленинградской области (далее - Комитеты).

1.5. Стороны договорились, что Общероссийский профессиональный союз работников культуры, его межрегиональные, территориальные, первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников организаций и учреждений культуры и образования в сфере культуры Ленинградской области, подведомственных Комитету по культуре и туризму Ленинградской области, Комитету по сохранению культурного наследия

Ленинградской области при:

- разработке и заключении настоящего Соглашения, коллективных договоров и иных соглашений;
- ведении переговоров по защите профессиональных и социально-трудовых прав;
- разработке нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда (размеры тарифных ставок (окладов), доплаты и надбавки), размеры и формы материального поощрения, нормы труда, занятости, найма;
- в вопросах обеспечения условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки коллективов учреждений и иных учреждений, осуществляющих свою деятельность в сфере культуры (далее – Учреждения) и отдельных работников.

1.6. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников, намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.7. Стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения:

- создание системы социально-трудовых отношений в отрасли, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создание благоприятного психологического климата в коллективах;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. Обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению данного Соглашения.

1.8. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений культуры, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено.

1.9. Настоящее Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей и служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров, иных соглашений. Стороны рассматривают обязательства данного Соглашения как минимальные, которые должны быть обеспечены, дополнены и развиты в рамках заключения и реализации коллективных договоров и иных соглашений.

1.10. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов и принимают все необходимые меры для разрешения споров путем переговоров на основе взаимного уважения.

1.11. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в организациях и учреждениях культуры и образования в сфере культуры Ленинградской области не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.12. 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.

Коллективные договоры могут содержать дополнительные гарантии, компенсации, преимущества и более благоприятные условия по сравнению с установленными законодательством и настоящим Соглашением с учетом особенностей деятельности конкретной организации и её финансовых возможностей. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

В случае отсутствия коллективного договора в организациях и учреждениях культуры действует настоящее Соглашение. Работники организаций и учреждений культуры и образования в сфере культуры Ленинградской области, подведомственных Комитетам при разрешении трудовых споров через судебные органы могут ссылаться на данное Соглашение.

1.13. Представители сторон Соглашения оказывают содействие выборным органам первичных профсоюзных организаций и работодателям организаций и учреждений культуры и образования в сфере культуры Ленинградской области, подведомственных Комитетам при заключении коллективных договоров и иных соглашений.

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

1.15. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до организаций и учреждений культуры, первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации. Стороны стремятся считать обязательным и необходимым заключение коллективных договоров во всех организациях и учреждениях культуры Ленинградской области.

1.16. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которые доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и являются неотъемлемой частью Соглашения.

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

1.18. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует три календарных года с даты подписания.

1.19. Комитеты проводят уведомительную регистрацию настоящего Соглашения в Комитете по труду и занятости населения Ленинградской области в течение 7 рабочих дней с момента его подписания и размещают текст Соглашения на сайтах Комитетов.

Профсоюз доводит Соглашение до профсоюзных организаций и размещает на сайте Межрегиональной организации.

2. Обязательства сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, **Стороны** 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. Способствовать повышению уровня заработной платы, социально-экономической и профессиональной защиты работников, созданию безопасных условий труда и охраны их здоровья в соответствии с действующим законодательством.

2.1.3. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в организациях и учреждениях культуры.

2.1.4. Содействовать заключению трудовых договоров с работниками учреждений в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными нормативными актами учреждения культуры и образования в сфере культуры.

Условия получения заработной платы (вознаграждения за труд) должны быть понятны работнику учреждения и не допускать двойного толкования.

Срочный трудовой договор может заключаться только по основаниям, предусмотренные ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор с творческими работниками учреждений заключается в соответствии

с Перечнем профессий и должностей творческих работников, средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденным Распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.07.2023 № 1777-р, а также в соответствии с Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области".

2.1.5. Рекомендовать учреждениям разработать Положение (локальный нормативный акт) о выполнении работником трудовой функции дистанционно в соответствии со ст. 312 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.6. Обеспечить исполнение положений ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся мобилизованных граждан и добровольцев, о сохранении рабочих мест, включении в трудовой стаж времени участия в специальной военной операции, преимущественного права трудоустройства на работу, а также членов семей мобилизованных граждан и добровольцев.

2.1.7. Обеспечивать возможность представителям Сторон принимать участие в рассмотрении вопросов, не включенных в Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

2.1.8. При осуществлении процессов реорганизации, ликвидации организаций и учреждений культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.1.9. Содействовать выполнению комплекса мероприятий по организации информационной и разъяснительной работы в трудовых коллективах организаций и учреждений культуры Ленинградской области о необходимости соблюдения кодексов профессиональной этики.

2.2. Стороны Соглашения обеспечивают:

мониторинг за недопущением снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 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 федеральном, региональном и муниципальном 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 организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

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

3.3. В соответствии с Обязательствами к Ленинградскому областному трехстороннему соглашению на 2025-2027 годы основным критерием массового увольнения в Ленинградской области определено сокращение численности или штата работников предприятия в количестве более 20 человек в течение 30 дней, а также увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек.

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

производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.11. Трудовым договором, коллективным договором иным соглашением могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных

Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

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

3.13. 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).

4. Оплата труда

4.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

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

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

- соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- Единых Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- приказов Минкультуры России;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- мнения представительного органа работников;
- приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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".

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

4.1.4. Обеспечивать заработную плату каждому работнику в зависимости от его

квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом не допускать какую-то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Работодатели обеспечивают:

4.2.1. Выполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 по доведению средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе.

4.2.2. Повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

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

4.2.7. Обязательное включение в трудовой договор условий оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера.

4.2.8. 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.

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.

4.2.9. Доплату за работу в ночное время не менее 40 % часовой тарифной ставки.

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

4.3. Штатное расписание государственного учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

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

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

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

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

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

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

4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

4.7. Комитеты рекомендуют руководителям учреждений:

4.7.1. Предусматривать в коллективных договорах при установлении систем оплаты труда в организациях доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже 12 процентов тарифной ставки (оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

4.7.7. Разрабатывать и принимать с учетом мнения Профсоюза:

- Положение об оплате труда учреждений, в котором устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы:

- о выплатах компенсационного характера;
- о стимулировании труда работников учреждений.

- Положение о премировании.

- Положение об оказании материальной помощи.

Перечисленные Положения являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору (при его наличии в учреждении) или локальным правовым актам.

Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность в сфере культуры, дополнительно разрабатывают:

- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки на учебный год.

- Положение о комиссии по стимулированию работников

- Локальный нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки преподавателей

4.7.8. В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки включать представителя выборного профсоюзного органа (профкома).

Стороны договорились:

4.8. Проводить согласованную политику в области оплаты труда работников учреждений в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Ленинградской области, регламентирующими

вопросы оплаты труда работников учреждений.

4.9. В соответствии со своей компетенцией осуществлять контроль за соблюдением требований Областного закона Ленинградской области от 20.12.2019 № 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области" и Постановление Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области", а также нормативных правовых актов Ленинградской области, принятых в целях реализации указанного закона.

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

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

4.12. Осуществлять меры:

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

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

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

4.14. В пределах полномочий обеспечивать контроль за своевременностью выплаты заработной платы работникам и принятие необходимых мер по устранению выявленных нарушений законодательства в сфере оплаты труда работников учреждений.

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

4.16. Комитеты рекомендуют работодателям:

4.16.1. При централизованном увеличении фондов оплаты труда учреждений в каждом учреждении производить индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20%.

Бюджетные ассигнования, предусмотренные бюджетом Ленинградской области, на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, при индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги направлять преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждений.

4.16.2. При централизованном увеличении фондов оплаты труда принимать решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.16.3. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимать с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.16.4. При оценке эффективности работы различных категорий работников учреждения и при принятии решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера

решения соответствующих комиссий принимать по согласованию с профсоюзом.

4.17. Профсоюз:

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

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

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

5. Режим труда и отдыха

Стороны договорились:

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю в соответствии с ч. 2 ст. 91 ТК РФ.

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

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

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

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

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

5.6. 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 Распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.07.2023 г. № 1777-р, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.7. 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.

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

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

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.

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

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

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

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации (1 сентября, приходящееся на рабочий день, регистрация брака, рождение ребенка, смерть близкого родственника и др.). Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Продолжительность ежегодных дополнительных отпусков работников, занятых на работах с вредными условиями труда, может быть определена в коллективном договоре в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным совместным постановлением Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

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

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

6. Охрана труда

Стороны договорились:

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

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

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

Комитеты обязуются:

6.4. Проводить анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний в подведомственных учреждениях культуры с участием Профсоюза.

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

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

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

6.7. Обязывать руководителей учреждений:

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

- осуществлять финансирование расходов на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности), внеочередных медицинских осмотров и других обязательных медицинских осмотров; обязательных психиатрических освидетельствований работников, в том числе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований.

- проводить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

- по письменным заявлениям работников проводить замену им выдачи по установленным нормам молока на работах с вредными условиями труда, компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

- создавать комитеты (комиссии) по охране труда и условия для деятельности членов комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии со ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации и с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 года № 650н, а также заключать соглашения по охране труда при принятии коллективных договоров.

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

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

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

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

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

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

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

Профсоюз обязуется:

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

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

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

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

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

Информировать работников учреждений о практике работы в области охраны труда и изменениях в законодательстве, в том числе на сайте и в группе VK Профсоюза.

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

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

6.15. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам учреждений культуры по вопросам охраны труда.

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

6.17. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

Комитеты:

6.17.1. Осуществляют контроль и координируют деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда.

Работодатели:

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

6.17.3. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с учетом приказа Минтруда России от 14.11.2014 № 882н с обязательным включением в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в целях обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Компенсационные меры в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, направленные на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный

оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

6.17.4. Организуют проведение мероприятий в соответствии с требованиями специальной оценки условий труда на рабочих местах работников культуры в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 ноября 2023 года № 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»; разработку и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников по результатам специальной оценки труда. Реализуют мероприятия по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе с учетом мероприятий, предусмотренных Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков, в зависимости от состояния условий и охраны труда в учреждении.

6.17.5. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 227 - 231), приказом Минтруда РФ от 20.04.2022 №223Н, приказами Минздравсоцразвития России "Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве" от 24.02.2005 №160, "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве" от 15.04.2005 №275, постановлением Правительства РФ от 5.07.2022 №1206 "О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников", приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176 "О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации".

6.17.6. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 Трудового кодекса РФ), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда, приобретают и выдают за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

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

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

6.20. Стороны совместно принимают участие в:

- проведении проверок состояния условий состояния охраны труда в организациях,

обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

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

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

7. Трудовые отношения. Обеспечение гарантии занятости

Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

Комитеты обязывают руководителей учреждений:

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

7.8. Не менее чем за 3 месяца информировать Профсоюз о предстоящем массовом высвобождении работников в связи реорганизацией (ликвидацией) учреждений. При определении критерия массовости руководствоваться Ленинградским областным трехсторонним соглашением на 2025-2027 годы.

Комитеты обязуются:

7.9. Рекомендовать руководителям учреждений культуры при проведении сокращения численности или штата работников кроме лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанное в ст. 179 Трудового кодекса РФ, учитывать также, как преимущественное право для работников:

- предпенсионного возраста на оставление на работе данных работников в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- из числа воспитанников детских домов;
- проработавшие в учреждении свыше 5 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами;
- работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательного учреждения культуры высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования заочно;
- работающие инвалиды.

7.10. Рекомендовать руководителям учреждений культуры предусматривать и включать в соглашения, коллективные договора дополнительные гарантии работникам по предоставлению дополнительного оплачиваемого отпуска:

- при рождении ребенка и для сопровождения детей в школу в первый день учебного года, день последнего звонка – 1 календарный день;
- при регистрации брака, бракосочетании детей работника, смерти близких родственников, для проводов сына на военную службу или альтернативную гражданскую службу – 3 календарных дня;
- женщинам, имеющим детей инвалидов в возрасте до 18 лет, - 3 календарных дня в год;
- председателям первичных профсоюзных организаций – 3 календарных дня.

А также оплачиваемого времени для выполнения общественных обязанностей председателям первичных профсоюзных организаций и членам профсоюзных комитетов – 3 часа в неделю.

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

Профсоюз обязуется:

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

8. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

Стороны договорились:

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

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

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

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

8.5. Осуществлять меры, направленные на реализацию Закона Ленинградской области «Социальный кодекс Ленинградской области».

8.6. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях в области

пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

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

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

Комитеты:

8.9. Рекомендуют руководителям учреждений:

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

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

- предоставлять помещения для организации приема пищи сотрудников.

Профсоюз:

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

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

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

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

9. Социальное партнёрство

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

Стороны обязуются:

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

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

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

Стороны договорились:

9.5. Обязать руководителей учреждений:

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

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

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

9.7. Готовить материалы, освещающие практику социального партнерства в

учреждениях культуры и актуальные вопросы социально-экономического положения работников учреждений культуры, для публикации в средствах массовой информации.

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

Комитеты:

9.9. Обеспечивают предоставление в Профсоюз информации о предстоящих реорганизациях, ликвидации учреждений культуры.

9.10. Рекомендуют руководителям учреждений:

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

- заявления об удержании членских профсоюзных взносов хранить в бухгалтерии учреждения до момента увольнения работника, выхода его из профсоюза по собственному желанию или исключения из профсоюза по решению профсоюзной организации. Основанием прекращения удержания членских профсоюзных взносов является выписка из протокола заседания профсоюзного комитета с указанием лиц, с которых прекращается удержание профсоюзных взносов.

9.11. Оказывают содействие в соблюдении руководителями учреждений трудового законодательства в части обеспечения прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций, а именно:

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

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

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

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

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

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

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

- предоставлять работнику, освобожденному от работы в учреждении в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другую равноценную работу (должность) в учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по-прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения работодатель или его

правопреемник сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок одного года;- предоставлять вышеуказанным профсоюзным работникам такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и другим работникам учреждения, в соответствии с коллективным договором (ст. 375 Трудового Кодекса РФ);

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

- Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

- Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений, а также представлять информацию о деятельности учреждения для реализации уставных целей и задач профсоюза по социально-трудовым вопросам;

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

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

- передать в бесплатное пользование выборному органу профсоюза находящиеся на балансе работодателя здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором.

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

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

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

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

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

Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

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

9.16. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержке работников отрасли

культуры, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.

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

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

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

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

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

10. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.9. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от

12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

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

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

Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

От Комитета по сохранению
культурного наследия
Ленинградской области

От Комитета по культуре и
туризму Ленинградской
области

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

Председатель


В.О. Цой
«08» 08 2025 г.

Первый заместитель
председателя


О.Л. Мельникова
«08» 08 2025 г.

Председатель


И. Н. Кравцов
«08» 08 2025 г.