

Заместитель Председателя Правительства
Нижегородской области, министр культуры
Нижегородской области

О.А.Беркович

«28» сентября 2021 г.

Председатель Нижегородской областной
организации Общероссийского профсоюза
работников культуры

Г.В.Сычева

«28» сентября 2021 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между министерством культуры Нижегородской области и Нижегородской областной
организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры по
обеспечению правовых и социально-экономических прав и гарантий работников
культуры Нижегородской области

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ	
Дата «14» 03 2022 г. №	4/22-ОС
руководитель Управления С.М. Сергеев	

г. Нижний Новгород
2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее Соглашение) - правовой акт, разработан в соответствии законодательными и нормативными правовыми актами Нижегородской области, направленный на обеспечение эффективной и стабильной работы организаций культуры, защиты социальных и экономических прав и законных интересов работников культуры, регулирование на областном уровне отношений сторон в области организации, условий, оплаты, охраны труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, предоставления социальных льгот и гарантий, предотвращения трудовых конфликтов, обеспечение согласования интересов работников и работодателей. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных договорах и трудовых договорах.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работодатели - в лице их представителя - Министерства культуры Нижегородской области (далее - Министерство), представляющего учреждения и организации культуры, отраслевого образования (далее - организации культуры);

- работники - в лице их представителя — Нижегородской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры (далее — Профсоюз).

1.3. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений Министерства, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, и служит основой при заключении территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

1.4. Соглашение заключено на 3 года, вступает в силу с момента его подписания.

1.5. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам).

В случае изменения наименований сторон, действие настоящего Соглашения сохраняется до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.6. Стороны установили, что:

1.6.1. Профсоюз, его территориальные, первичные организации выступают в качестве единственных полномочных представителей работников учреждений и организаций в сфере культуры и искусства и образования в сфере культуры:

- при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений;
- при ведении переговоров по защите профессиональных и социально-трудовых прав;
- по вопросам оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма;
- условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки коллективов и отдельных работников.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством.

1.6.2. Непосредственно в организациях культуры регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путём заключения коллективного договора. В коллективном договоре с учётом особенностей деятельности организации и финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы работникам по сравнению с нормами и положениями Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права и настоящим Соглашением.

1.6.3. Настоящее Соглашение определяет для работников общие условия оплаты труда, социальные льготы и гарантии работникам сферы культуры и учитывается при разработке и заключении коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров.

1.6.4. Профсоюз и его территориальные организации осуществляют систематический анализ и обобщение опыта заключенных организациями и учреждениями культуры, коллективных договоров и территориальных Соглашений.

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

1.6.6. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения (коллективного договора), или не выполняющие принятые обязательства, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6.7. Профсоюзные органы организаций культуры не несут ответственности за нарушение прав не членов Профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним взносов на счета профсоюзных организаций.

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

2.1. Руководствуясь принципами социального партнёрства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учёте интересов, стороны обязуются:

2.1.1. Содействовать соблюдению в организациях культуры трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников организаций культуры в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.3. Защищать интересы организаций культуры во всех органах власти по вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности.

2.1.4. При смене собственника и приватизации, ликвидации, реорганизации организаций культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.1.5. Принимать меры по обеспечению работодателями и профсоюзными организациями выполнения установленных данным Соглашением минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям, не ограничивая права работодателей в расширении этих гарантий и льгот в пределах собственных средств организаций, добиваясь введения последних в коллективные договоры и территориальные (муниципальные) Соглашения.

2.1.6. Принимать участие в совершенствовании системы оплаты труда работников учреждений культуры.

2.1.7. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

2.1.8. Предоставлять в установленные сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений действующего Соглашения.

2.2. Коллективные договоры организаций и трудовые договоры в организациях, на которые распространяется Соглашение, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

Стороны обязуются оказывать необходимое содействие заключению коллективных договоров в учреждениях культуры, подведомственных Министерству.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Отношения между сторонами строятся на принципах социального партнерства, обеспечения членам профсоюза одинаковых возможностей для защиты их социально – экономических, трудовых прав и интересов. В этих целях Профсоюз оказывает методическую помощь, а Министерство оказывает необходимое содействие инициативам работников подведомственных учреждений в создании (воссоздании) первичных профсоюзных организаций, эффективной деятельности указанных организаций.

2.3. До подписания трудового договора с работником организации, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, коллективным договором организации, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, являются недействительными.

2.5. Министерство:

2.5.1. Способствует созданию благоприятных социально-трудовых отношений в организациях культуры, согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей.

2.5.2. Соблюдает права профсоюзов, содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

2.6. Профсоюз:

2.6.1. Оказывает практическую помощь организациям и выборным органам профсоюза в разработке и принятии коллективных договоров и территориальных соглашений.

2.6.2. Осуществляет контроль и защиту социальных гарантий работников в вопросах оплаты и условий труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, приёма на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством.

2.6.3. Участвует в работе коллегии Министерства, в составе комиссий и рабочих групп Министерства, в работе общественных советов муниципальных образований по независимой оценке деятельности, в работе аттестационных комиссий и других комиссий.

2.6.4. Способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями на принципах социального партнёрства.

2.6.5. Принимает меры по снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах, отстаивает интересы трудящихся.

2.6.6. Осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда в организациях

3. Гарантии занятости

3.1. Стороны договорились всемерно содействовать соблюдению прав и гарантий работников на труд:

3.1.1. 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.

3.1.2. Считать массовым высвобождением работников, увольняемых в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период в соответствии с п. 4.4 Соглашения между Правительством Нижегородской области, НОСОП «Облсовпроф» и объединением работодателей «НАПП» на 2018-2023гг.:

- ликвидацию организации любой организационно - правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

- 10% и более - в течение трех месяцев;

- 15% и более - в течение шести месяцев;

- 20% и более - в течение года.

В случаях массового высвобождения стороны будут содействовать выполнению мер, направленных на обеспечение занятости работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

3.2. 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.

3.3. Профсоюз обязуется через выборные профсоюзные органы представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов и принимать меры по защите их законных прав.

3.4. Работодатели учреждений культуры обеспечивают проведение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения 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 работников государственных учреждений культуры Нижегородской области

Стороны договорились осуществлять контроль за соблюдением законодательных и других нормативных правовых актов Российской Федерации Нижегородской области по оплате труда в организациях культуры.

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.

4.2. Оплата труда работников государственных учреждений культуры Нижегородской области регулируется следующими нормативными актами:

- постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 464 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области»;

- постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области».

Все вышеперечисленные нормативные правовые акты рекомендованы органам местного самоуправления для руководства при подготовке аналогичных нормативных актов по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Нижегородской области.

4.3. Оплата труда работников носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области. Заработная плата каждого работника

зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

4.4. Обеспечивать выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Размер минимальной заработной платы не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда.

4.5. Системы оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.

4.5.1. Размеры и определение условий выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников и закрепляются в коллективных договорах и Положениях об оплате труда, разрабатываемых работодателями по согласованию с профсоюзными органами учреждений.

4.5.2. При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера применяются демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.5.3. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории. (Приложение 1 к настоящему Соглашению.)

4.6. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждениями культуры в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями бюджетных услуг.

4.7. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату. Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора и определяется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда регулируется в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, регулируется в соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом работников в организации.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

4.10. Министерство организует в установленном порядке финансирование подведомственных организаций за счет средств областного бюджета, осуществляет в пределах своей компетенции анализ их финансово-хозяйственной деятельности.

4.11. Профсоюз, в пределах своей компетенции:

- осуществляет контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами трудового законодательства в части оплаты труда;

- обращается в органы Прокуратуры и Государственной инспекции труда с предложениями о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного, трудового договора, соглашений;

- ведет переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

4.12. Стороны Соглашения:

- принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях культуры заработной платы, отпускных, стипендий, пособий.

- участвуют в разработке отраслевых систем оплаты труда, отстаивая при этом принципиальные позиции, направленные на обеспечение государственных гарантий в уровнях оплаты труда и увеличение заработной платы.

- осуществляют контроль за соблюдением законодательных и других нормативных правовых актов по оплате труда в учреждениях культуры.

5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени в организациях культуры определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) для профессий и должностей, утвержденных 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.

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

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

5.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях стороны договорились, что привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом 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.

5.5. Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством и допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

5.7. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

5.8. 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.

5.9 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для некоторых категорий работников (в том числе родителям, имеющим детей в возрасте с 6 до 10 лет (в день начала учебного года), юбилярам (в день юбилея), работникам, в зависимости от стажа работы в учреждении, председателям профсоюзных комитетов).

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Неиспользованные в текущем году дополнительные отпуска на следующий год не переносятся.

5.10. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством. Оплата производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Профсоюз обязуется совместно с Государственной инспекцией труда в Нижегородской области осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, добиваться устранения выявленных нарушений.

6. Дистанционная (удаленная) работа

6.1. Дистанционная (удаленная) работа - это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции:

- вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного

обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности);

- вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя;

- при условии использования для работы и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

6.2. В учреждениях культуры дистанционная (удаленная) работа может выполняться:

- на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора);
- временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего 6 месяцев);
- временно (в исключительных случаях);
- периодически (при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте).

6.3. Работник может быть сразу принят на дистанционную работу или переведен на нее со стационарного рабочего места.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ.

6.4. Порядок и формы взаимодействия с работодателем, режим работы, предоставление отпусков, обеспечение оборудованием, необходимым для выполнения трудовой функции дистанционного работника устанавливается коллективным договором, локальным актом организации, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

7. Охрана труда

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

7.2. Работодатель:

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

Организует проведение специальной оценки условий труда в сроки, определенные коллективным договором организации, но не реже одного раза в пять лет.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

7.2.3. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с:

– ст.ст. 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации;

– Постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 года № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве и в отдельных отраслях и организациях»;

– Приказ Минздравсоцразвития России от 24 февраля 2005 года № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве»;

– Приказ Минздравсоцразвития России от 15 апреля 2005 года № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;

– Постановление Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 года № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний»;

– Приказ Минздрава России от 28 мая 2001 года № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

7.2.4. Организуют проведение периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.21 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

7.2.5. В соответствии с ст. 185.1 ТК РФ работодатель предоставляет работникам право на прохождение диспансеризации с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

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

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

7.3. Профсоюз обеспечивает полномочное участие представителей выборного профсоюзного органа в организации расследования несчастных случаев на производстве в соответствии со ст. 229 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4. Министерство и Профсоюз совместно принимают участие в:

- обучении и проверке знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников;

- проведении проверок условий состояния охраны труда в организациях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

- формировании у работников культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организаций, осуществляют комплекс мер по повышению качества образования граждан; создают условия для обеспечения доступности жилья; повышения качества жизни сельского населения Нижегородской области.

7.5. В случаях выявления нарушений, угрожающих здоровью работников, представители выборного органа первичной профсоюзной организации вправе предъявлять работодателю требования об устранении нарушений.

8. Развитие социальной сферы, льготы и компенсации

8.1. Работодатели и Профсоюз:

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

- могут в порядке и размерах, определяемых в коллективных договорах, в пределах собственных средств, в том числе от приносящей доход деятельности устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам организаций культуры, а так же в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. Стороны рекомендуют работодателям за счет средств от приносящей доход деятельности в случае финансовой возможности:

- выплачивать работникам при выходе на пенсию единовременное материальное вознаграждение;
- выплачивать единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного отпуска, в честь профессиональных праздников: День работника культуры, День учителя, Общероссийский день библиотек, День театра;
- оказывать материальную помощь работникам, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, ветеранам;
- оказывать помощь, в том числе материальную, лицам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
- создавать условия для организации питания работников, оборудовать комнаты отдыха и личной гигиены;
- обеспечивать проездными билетами работников учреждений, чья работа носит разъездной характер;
- предоставлять работникам оплачиваемые дни отдыха в случаях, предусмотренных коллективными договорами, в том числе при прохождении вакцинации от новой корона вирусной инфекции COVID-19.

8.3. Стороны совместно:

Рекомендуют председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, членам выборных профсоюзных органов устанавливать ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из стимулирующих фондов за личный вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий и др. с учётом результативности их деятельности.

8.4. Министерство и Профсоюз:

- принимают участие в работе комиссии по рассмотрению заявлений граждан о предоставлении служебных жилых помещений и жилых помещений в общежитиях специализированного жилищного фонда Нижегородской области при распределении жилых помещений, закрепленных за Министерством и государственными областными учреждениями в сфере культуры;

- за достигнутые успехи в развитии отрасли, трудовые заслуги и творческие достижения представляют работников культуры к Почетной грамоте Министерства культуры

Нижегородской области и Нижегородской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры.

8.5. Работодатели:

- представляют в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты пенсий;

- ведут учет, связанный с начислением и переначислением 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;

- предоставляют работникам копии индивидуальных сведений, направляемых в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации;

- 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).

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

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных и профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, региональным трехсторонним соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений, Уставом Общероссийского профсоюза работников культуры, коллективным договором.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели:

- обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности;

- предоставлять профсоюзному органу организации культуры безвозмездно помещения, необходимые для работы профсоюзного органа и проведения собраний работников, хранения документации, а также создают другие дополнительные условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа, предусмотренные ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления, порядок осуществления контроля за полнотой и своевременностью перечисления членских профсоюзных взносов определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном

объёме и одновременно с выплатой работнику заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

- содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников организаций культуры.

9.3. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобождённых от производственной и творческой работы:

- увольнение по инициативе работодателя председателя (его заместителей) выборных профсоюзных органов организаций, её структурных подразделений и не освобождённых от основной работы, в соответствии со ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

- члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители комиссий, создаваемых профсоюзной организацией совместно с работодателем, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время кратковременной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении всех работников.

- оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счёт средств организации в размерах, установленных коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

9.4. Министерство рекомендует подведомственным ему учреждениям культуры перечислять в их первичные профсоюзные организации денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно — оздоровительной работы для сотрудников данных учреждений.

10. Обязательства Профсоюза

10. Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

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

— вносить в соответствующие органы власти предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли.

— 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.

— содействовать организации летнего отдыха и оздоровления детей работников отрасли.

- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

- участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров между работниками и работодателем с целью защиты интересов работников - членов профсоюза в случае нарушения их законных прав и интересов. Принимать конкретные решения по конфликтам и спорным вопросам после взаимных консультаций.

- принимать необходимые меры правовой и социальной защиты по предупреждению ухудшения экономического положения работников организаций культуры.

- постоянно информировать работников организаций культуры, профсоюзные организации и членов профсоюза о работе сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

- оказывать практическую и методическую помощь членам профсоюза по вопросам правового регулирования трудовых отношений и заключения коллективных договоров.

- предусматривать в коллективных договорах выделение материальной помощи из профсоюзных средств нуждающимся членам Профсоюза.

- предоставлять членам профсоюза страховку в случае потери трудоспособности (согласно принятому в НОООПРК Положению о страховании членов профсоюза);

- возможность удешевления санаторно-курортных путевок (согласно принятому в НОООПРК Положению о Фонде социальной поддержки);

- финансовую поддержку членам профсоюза в случае стихийных бедствий, пожара, оплаты дорогостоящего лечения (согласно принятому в НОООПРК Положению о Фонде Солидарности);

- организовать льготное (ниже обычной стоимости путевки) санаторно-курортное лечение и отдых в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях НОСОП «Облсовпроф» - «Зеленый город», «ВЦСПС», «Городецкий» и ЗАО «Санаторно-курортное объединение ФНПР «Профкурорт» для членов профсоюза и членов их семей.

- организовать отдых работников культуры и членов их семей, выделять средства на частичное удешевление стоимости отдыха (членам Профсоюза).

- заключать договоры со здравницами Нижегородской области и другими здравницами на приобретение работниками культуры путевок для лечения на льготных условиях (для членов Профсоюза).

- развивать программы социальной поддержки членов Профсоюза и членов их семей.

11. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

11.1. Стороны принимают меры по выполнению данного Соглашения и осуществляют постоянный контроль за его реализацией, информируя друг друга о своих действиях, касающихся финансирования организаций и учреждений культуры, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Министерства и президиума Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

11.2. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами настоящего Соглашения, их представителями, соответствующим органом исполнительной власти Нижегородской области, осуществляющим полномочия по проведению единой государственной политики в сфере социального партнерства.

11.3. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговорённых настоящим Соглашением, и их выполнение, возлагается на работодателей, профсоюзные органы. Стороны принимают меры по устранению нарушений Соглашения.

11.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, Соглашением, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.5. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, в том числе и по вопросам, отражённым в Соглашении, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

11.6. Министерство доводит текст настоящего Соглашения до подведомственных Министерству организаций культуры, информирует о заключении настоящего Соглашения органы местного самоуправления, а также размещает Соглашение на официальном сайте Министерства в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

11.7. Профсоюз доводит текст настоящего Соглашения до районных, городских, первичных организаций Профсоюза и содействует его реализации, а также размещает Соглашение на официальном сайте Профсоюза в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации, при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны считают возможным:

Сохранять повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории на срок до одного года по истечении срока ее действия педагогическим работникам в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- по возвращении из отпуска длительностью до одного года;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребенком независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата;
- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

Осуществлять оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2

Учитель; преподаватель

Преподаватель;

учитель;

воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);

социальный педагог;

педагог-организатор;

старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности).

Старший воспитатель;
воспитатель

Воспитатель;

старший воспитатель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной

(преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Руководитель физического воспитания

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);

инструктор по физической культуре

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре

Руководитель физического воспитания

Мастер производственного обучения

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);

инструктор по труду;

старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);

Мастер производственного обучения; инструктор по труду

инструктор по труду;

старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)

Учитель-дефектолог, учитель логопед

Учитель-логопед;

учитель-дефектолог;

учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);

воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель;
--	---

концертмейстер

Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
--	---

концертмейстер

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);
--	---

инструктор по физической культуре

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
--	--

инструктор по физической культуре

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью 79 листов

Консультант сектора организационно-правовой работы
Министерства культуры Нижегородской области


А.С. Болтонова

"14" сентября 2021 года

