

Председатель
Российского профсоюза
работников культуры
Г.П.ПАРОШИН
23 января 2009 года

Руководитель
Федерального агентства
по печати и массовым коммуникациям
М.В.СЕСЛАВИНСКИЙ
23 января 2009 года

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ПЕЧАТИ, ТЕЛЕРАДИОВЕЩАНИЯ
И СРЕДСТВ МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ МЕЖДУ ФЕДЕРАЛЬНЫМ
АГЕНТСТВОМ ПО ПЕЧАТИ И МАССОВЫМ КОММУНИКАЦИЯМ
И РОССИЙСКИМ ПРОФСОЮЗОМ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
НА 2009 - 2011 ГОДЫ**

1. Общие положения

Настоящее отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных и трудовых договорах. Отраслевое соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (статья 45 абз. 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций в лице их представителя - Российского профсоюза работников культуры;
- работодатели в лице их представителя - Федерального агентства по печати и массовым коммуникациям (далее - Роспечать), представляющего организации, находящиеся в ведении Роспечати.

1.2. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать и выполнять определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.3. Действие Соглашения распространяется:

- на работодателей организаций и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, которые уполномочили соответствующих представителей сторон разработать и заключить его от их имени;
- на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.4. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов с целью

предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

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

1.6. Соглашение заключено на 2009 - 2011 годы и действует со дня его подписания по 31 декабря 2011 года включительно.

1.7. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения, но не более срока действия настоящего Соглашения.

2. Оплата труда

Стороны Соглашения считают необходимым осуществлять меры по совершенствованию организации труда, заработной платы, повышению квалификации и содействию занятости работников отрасли.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

2.1. Система оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей", утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений".

2.1.1. Система оплаты труда работников федеральных организаций (учреждений) устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации) и мнения соответствующих профсоюзов и объединений работодателей.

Оплата труда работников бюджетных учреждений, находящихся в ведении администраций субъектов Российской Федерации, 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 субъектов Российской Федерации.

2.1.2. Заработная плата работников (персонала) федеральных бюджетных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам федеральных бюджетных учреждений устанавливаются руководителем организации (учреждения) 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.

2.1.4. Должностной оклад руководителя федерального бюджетного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций (учреждений) устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций и учреждений.

2.1.5. Руководителям федеральных бюджетных учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера федеральными государственными органами - главными распорядителями средств федерального бюджета, в ведении которых находятся учреждения.

2.1.6. Штатное расписание федерального бюджетного учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

2.1.7. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых федеральным бюджетным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета).

2.1.8. Фонд оплаты труда работников организации (учреждения) формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.9. Средства на оплату труда работников федеральных бюджетных учреждений, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

2.2. Стороны Соглашения для организаций внебюджетной сферы устанавливают на 2009 год минимальную заработную плату работника отрасли, отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности):

- по организациям сферы печати и телерадиовещания, находящимся в ведении Роспечати, - в размере 5600 рублей;

- по ФГУП "Всероссийская государственная телевизионная и радиовещательная компания":

 - с 1 января 2009 г. в размере 4330 рублей.

Стороны Соглашения для организаций сферы печати и телерадиовещания, находящихся в ведении администраций субъектов Российской Федерации, не финансируемых за счет средств соответствующих бюджетов, рекомендуют установить на 2009 год отраслевой минимальный размер оплаты труда работника, отработавшего полностью определенную на месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) в размере 4330 рублей.

2.2.1. В течение срока действия Соглашения по договоренности сторон минимальная заработная плата в отрасли пересматривается ежегодно путем внесения изменений в Соглашение.

2.2.2. Индексация заработной платы работников организаций внебюджетной сферы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в регионе производится в зависимости от финансово-экономического положения работодателей в порядке, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

2.3. Тарификация работ, установление наименований профессий рабочих и должностей служащих организаций и учреждений производится по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. Оплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работникам производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, локальными нормативными актами организаций, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7. Время простоя оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации:

- по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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.

2.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Оплата труда работников, занятых на работах в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с особыми климатическими условиями, устанавливается в соответствии со ст. ст. 148, 315 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем с учетом мнения профсоюзного (представительного) органа работников.

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

2.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения профсоюзного (представительного) органа работников.

2.12. 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 Российской Федерации.

2.13. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

2.14. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных организациях и учреждениях сферы книгоиздания, печатных средств массовой информации, телевидения (радиовещания) заработной платы, стипендий, пособий, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.15. Стороны Соглашения рекомендуют в организациях сферы книгоиздания, печатных средств массовой информации, телевидения (радиовещания) довести оптимальный удельный вес тарифа в заработной плате в 2009 - 2011 годах - до уровня не менее 70 процентов

- по ФГУП "ВГТРК" - до 50 процентов.

2.16. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

3. Охрана труда

3.1. Работодатель:

- строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию;

- участвует на паритетных началах совместно с выборным органом профсоюзной организации в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором (соглашением);

- принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному рассмотрению несчастных случаев на производстве в соответствии со ст. ст. 227 - 231 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Работодатель обязан обеспечить:

- в организациях численностью 50 человек и более создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда с учетом специфики производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет сам работодатель, либо организация, или

специалист, оказывающие услуги в области охраны труда (ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации);

- осуществление финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в размере не менее 0,25 суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации);

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации);

- осуществление контроля за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации), а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений (ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации);

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

- выдачу работникам на работах с вредными условиями труда бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, которые по письменным заявлениям работников могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором (ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон Российской Федерации от 1 октября 2007 г. N 224-ФЗ);

- предоставление на работах с особо вредными условиями труда бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактического питания (ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации);

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с инвалидной программой реабилитации;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации). В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комната для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации);

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации). Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет (ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации);

- организацию разработки и реализации программ улучшения условий и охраны труда в организациях;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 Трудового

кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения может устанавливать льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации);

- дополнительные выплаты сверх страховых выплат по обязательному социальному страхованию в целях компенсации расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи пострадавшим и их семьям и вреда, причиненного работникам увечьем, профзаболеванием, либо иными повреждениями здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей;

- обеспечение работников по показаниям медицинских учреждений санаторно-курортными путевками за счет средств организации.

3.4. Роспечать и Российский профсоюз работников культуры совместно принимают участие в:

- формировании и обеспечении эффективной работы совместных комитетов (комиссий) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза, представителей работодателя;

- разработке отраслевых нормативных документов (Правил по охране труда, Типовых инструкций по охране труда).

4. Режим труда и отдыха

Режим рабочего времени в организациях и учреждениях печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций определяется коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством работодатели обеспечивают здоровые и безопасные условия труда.

4.1.1. Работодатель обеспечивает следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

- сменная работа (работа в две, три или четыре смены) в соответствии с графиком сменности;

- неполная рабочая неделя.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю согласно ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Для творческих работников теле- и видеосъемочных коллективов, издательств и средств массовой информации в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Постановлениями Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 N 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" с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, продолжительность

ежедневной работы (смены) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.1.4. Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерыва в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

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

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

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

Очередность представления 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.

4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью и на условиях, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

- работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью, установленной коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка, но не менее трех календарных дней;

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 16 календарных дней, в остальных районах Крайнего Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, 8 календарных дней.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

При этом дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.5. Привлечение работников к сверхурочной работе - работе, выполняемой по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа часов за учетный период), допускается в случаях и в порядке, установленными ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Творческих работников средств массовой информации, издательств, теле- и видеосъемочных коллективов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, привлекают к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом, коллективным договором, трудовым договором.

4.7. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со ст. 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Творческих работников теле- и видеосъемочных коллективов, издательств, средств массовой информации в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, привлекают к работе в ночное время в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5. Развитие кадрового потенциала

5.1. Работодатель проводит постоянную работу по обучению персонала, включающую подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

6. Содействие занятости

6.1. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

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

Работодатель принимает решение о массовом высвобождении только после консультации с соответствующей выборной профсоюзной организацией.

6.3. Стороны Соглашения руководствуются следующими критериями массового высвобождения работников:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек - в течение 30 календарных дней;

200 и более человек - в течение 60 календарных дней;

500 и более человек - в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

6.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе с учетом гарантий, предусмотренных ст. ст. 178, 179 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующий профсоюзный орган;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в той же организации с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

6.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

6.6. Исходя из финансовых возможностей организации, стороны Соглашения рекомендуют:

- работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, оказывать материальную помощь, гарантировать после увольнения право на пользование лечебными учреждениями и другими социальными учреждениями на срок, установленный коллективным договором;

- работникам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата, предоставлять преимущественное право трудоустройства в данную организацию в случае создания в ней новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемых организациях.

6.7. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза создавать из прибыли, остающейся в распоряжении организации, фонд социальной поддержки, за счет которого может:

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

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

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

6.8. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом профсоюза создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников и безработных в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

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

6.10. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходного пособия с учетом пункта 6.6 настоящего Соглашения, помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работодатель согласовывает с соответствующими выборными профсоюзными органами формирование и распределение средств на социальные нужды организаций.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации работникам организаций предусматриваются в коллективных договорах с учетом финансовых возможностей каждой организации.

7.2. Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, регулируются Федеральным законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами.

7.3. Стороны соглашения рекомендуют в коллективных договорах предусматривать за счет собственных средств увеличение денежных выплат в возмещение вреда, компенсаций дополнительных расходов и единовременных пособий.

7.4. Работодатель оплачивает пострадавшим от трудового увечья проезд к месту медицинской помощи (консультации) и обратно по рекомендации органов медико-социальной экспертизы.

7.5. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), работодатель обязуется:

- оплатить все расходы, связанные с погребением;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка.

7.6. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживающей совместно с ним, выплачивается единовременное пособие в размере, определяемом коллективным договором.

7.7. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре в пределах имеющихся средств:

- оказывать материальную или в иной форме помощь участникам войны, семьям погибших военнослужащих, ветеранам труда, малообеспеченным, а также пострадавшим от несчастного случая на производстве;

- сохранять средний заработок за время прохождения обязательных медосмотров;

- устанавливать выплату единовременного пособия работникам, временно оказавшимся в тяжелом материальном положении, в т.ч. получившим профессиональное заболевание, пострадавшим от стихийного бедствия, а также пособия членам семьи в случае смерти работника;

- выплату единовременного пособия работникам, проработавшим не менее 10 лет в организации, а также при выходе работника на пенсию;

- предоставлять оплачиваемые исходя из тарифной ставки (оклада) дни отдыха в случаях:

- рождения ребенка;

- собственной свадьбы;

- свадьбы детей;

- смерти супругов, членов семей (дети, родители, родные братья и сестры);

- устанавливать полную или частичную оплату стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях, стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;

- сохранять за работниками, высвобождаемыми из организации в связи с сокращением численности или штата, в течение двух лет после увольнения очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы.

7.8. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен в коллективных договорах организации.

8. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

8.1. Для ведения переговоров по подготовке, заключению, внесению в Соглашение изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий образуется Отраслевая комиссия.

8.2. Стороны Соглашения обязуются:

- принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений;
- вносить совместные предложения в законодательные и исполнительные органы власти по вопросам повышения социальных гарантий работников отрасли;
- 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;
- сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников;
- представлять в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в действующее Соглашение;
- принимать участие в разработке минимальных государственных социальных стандартов в целях реализации мер по социальной защите прав работников отрасли, предусмотренных Генеральным соглашением.

8.3. Роспечать:

- участвует в разработке и содействует реализации государственных программ и проектов социально-экономического развития и реформирования отрасли, привлечения инвестиций в эту сферу;
- способствует созданию благоприятных социально-трудовых отношений в организациях, согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей;
- участвует в решении вопросов занятости работников, снижения диспропорций в оплате труда, содействует организации профессиональной подготовки и переподготовки кадров, в том числе руководящего состава и специалистов.

8.4. Российский профсоюз работников культуры:

- способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями на принципах социального партнерства;
- оказывает практическую помощь организациям и выборным органам профсоюза в разработке и принятии коллективных договоров;
- осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы работников в сфере социального страхования;
- осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда в организациях.

9. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

9.1. Работодатель:

- соблюдает права профсоюзов, всемерно содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- предоставляет безвозмездно выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний,

хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

- передает в бесплатное пользование выборному органу профсоюза находящиеся на балансе организации или арендуемые ею 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 организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором.

- обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное удержание и перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

- не препятствует представителям выборного органа профсоюза посещать организации и рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, а также осуществлять контроль и координацию работы по оздоровлению работников в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах организаций.

9.2. Российский профсоюз работников культуры проводит политику невмешательства своих профсоюзных органов в производственно-хозяйственную деятельность организации.

10. Контроль выполнения Соглашения

10.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями - Отраслевой комиссией, а также соответствующими органами по труду.

Выборные органы профсоюза и работодатели вправе обратиться по вопросам выполнения Соглашения к представителю противоположной стороны Соглашения или в Отраслевую комиссию.

10.2. Первичные организации профсоюза и работодатели осуществляют контроль за выполнением Соглашения и представляют ежеквартально информацию о выполнении Соглашения в Российский профсоюз работников культуры.

10.3. Отчеты о выполнении Соглашения за год рассматриваются, по предложению одной из сторон, на совместном заседании и доводятся до сведения региональных органов профсоюза и работодателей.

11. Ответственность сторон

11.1. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

11.2. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагаются на работодателей и выборные профсоюзные органы. Федеральное агентство по печати и массовым

коммуникациям оказывает содействие устранению нарушений Соглашения со стороны работодателей.

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. За невыполнение своих обязательств по Соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюз и лица, входящие в его руководящие органы, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. Заключительные положения

12.1. В соответствии со ст. 48 (часть 7) Трудового кодекса Российской Федерации работодатели отрасли, не участвовавшие в заключении данного Соглашения, вправе присоединиться к нему.

12.2. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих организаций в течение 1 месяца со дня его подписания.

12.3. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением, и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

12.4. В период действия Соглашения стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ст. ст. 49 и 47 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.5. Стороны соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Соглашению отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства."
