

СОГЛАШЕНИЕ
о социальном партнерстве между
Департаментом культуры города Москвы
и Общественной организацией – Московским городским
профессиональным союзом работников культуры
на 2025 – 2028 годы

" 16 " июня 2025 г.

г. Москва

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Департамент культуры города Москвы как орган исполнительной власти города Москвы (далее – Департамент) и представитель работодателей – организаций культуры города Москвы, подведомственных Департаменту (далее – Работодатель), Общественная организация – Московский городской профессиональный союз работников культуры (далее – Профсоюз) как представитель работников организаций культуры города Москвы в соответствии с трудовым законодательством (далее – работники).

1.2. Целью заключения настоящего Соглашения является создание на основе практического внедрения принципов социального партнерства необходимых условий для регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли культуры города Москвы, а также повышение эффективности контроля механизмов социального партнерства.

1.3. Основными задачами настоящего Соглашения являются:

практическое внедрение и развитие принципов социального партнерства в области социально-трудовых отношений в организациях и учреждениях культуры, подведомственных Департаменту (далее – Организации культуры);

создание эффективных способов контроля механизмов социального партнерства;

повышение эффективности работы Организаций культуры в интересах города;

обеспечение устойчивой социальной защиты, повышение уровня реализации прав и законных интересов работников;

обеспечение наиболее полной информативности результатов социального партнерства.

1.4. Правовой основой настоящего Соглашения являются действующее законодательство Российской Федерации, города Москвы, Московское трехстороннее соглашение на соответствующий период между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов

и московскими объединениями работодателей (далее – Московское трехстороннее соглашение), другие нормативные правовые акты.

1.5. В случае реорганизации сторон настоящего Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам сторон.

1.6. Настоящее Соглашение устанавливает социальные гарантии для работников, которые не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников. Работодатели имеют право предусматривать дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением за счет собственных средств Организаций культуры, используя для этого коллективные договоры или иные локальные нормативные акты.

Если на работников в установленном порядке одновременно распространяется несколько соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением, недействительны.

1.7. Настоящее Соглашение действует в отношении сторон Соглашения в пределах взятых на себя обязательств и всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями Организаций культуры.

Настоящее Соглашение открыто для присоединения всех организаций культуры города Москвы, независимо от организационно-правовых форм собственности, в порядке, определяемом Законом города Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 "О социальном партнерстве в городе Москве".

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия настоящего Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

1.9. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателей, профсоюзных организаций, коллективов работников.

1.10. Настоящее Соглашение предусматривает право Профсоюза в случае принятия Департаментом решений, нарушающих условия принятого Соглашения, внести мотивированное решение уполномоченного органа Профсоюза об устранении этих нарушений. Департамент обязан в недельный срок рассмотреть и дать ответ по существу решения Профсоюза. В случае отказа Департамента рассмотреть решение Профсоюза, нарушения сроков рассмотрения решения Профсоюза либо неудовлетворения этих требований

разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

1.11. Настоящее Соглашение служит основой при заключении коллективных договоров в Организациях культуры независимо от форм собственности.

1.12. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты его подписания и действует до дня вступления в силу нового Соглашения, но не более трех лет.

2. Организация деятельности и развитие материально-технической базы Организаций культуры

2.1. Стороны совместно:

2.1.1. Способствуют развитию отрасли культуры города Москвы, результативности и качеству работы Организаций культуры, реализации государственных программ города Москвы, Основ государственной культурной политики, утвержденных указом Президента Российской Федерации от 24 декабря 2014 г. № 808 (в ред. от 25 января 2023 г.), Концепции развития дополнительного образования детей в Российской Федерации.

2.1.2. Проводят мониторинг финансово-экономического состояния Организаций культуры в области социально-трудовых отношений в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, уменьшения величины средней заработной платы в Организации культуры, предоставления отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя, сокращения численности или штата работников, ликвидации организации.

2.1.3. Признают важность заключения коллективных договоров в Организациях культуры и обязуются оказывать коллективам, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие.

2.1.4. Проводят совместную экспертизу проектов нормативных правовых актов в отрасли культуры, касающихся социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

2.1.5. В целях привлечения молодежи для работы в Организациях культуры:

разрабатывают и реализуют систему мер по повышению престижа работы в Организациях культуры, материального стимулирования их труда;

способствуют привлечению работников из числа молодежи к участию в различных формах коллегиального управления Организаций культуры, к участию в социально значимых мероприятиях, в молодежных мероприятиях, организуемых на отраслевом, региональном, федеральном и международном уровне;

создают условия для максимального раскрытия трудового потенциала и развития работников из числа молодежи (учеба, форумы, встречи с ключевыми экспертами отрасли, мероприятия по развитию профессиональных и управленческих компетенций);

содействуют профессиональной и социальной адаптации и профессиональному росту работников из числа молодежи;

направляют усилия на восстановление наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта. Осуществляют материальное и моральное поощрение наставников на условиях, определяемых локальными нормативными актами, коллективным договором;

обеспечивают поддержку социальных инициатив молодежи;

создают условия для профессионального и карьерного роста работников из числа молодежи посредством подготовки и дополнительного профессионального образования, профессиональных, творческих и профсоюзных конкурсов;

рекомендуют руководителям Организаций культуры предусматривать в положениях об оплате труда, коллективных договорах механизмы стимулирования труда молодых специалистов в течение первых трех лет работы.

2.1.6. Признают необходимым развитие и совершенствование системы социального партнерства на всех уровнях, предусмотренных действующим законодательством.

2.1.7. Осуществляет сбор, анализ и обобщение актуальных системных проблем, возникающих в процессе деятельности Организаций культуры. Вопросы, касающиеся социально-трудовых отношений, выносят на обсуждение Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли культуры города Москвы.

2.1.8. Обязуются оказывать практическое и методическое содействие в:

заключении и реализации отраслевых и территориальных соглашений, коллективных договоров в Организациях культуры;

регулировании социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства;

улучшении информационного и организационно-методического обеспечения системы социального партнерства.

2.1.9. Осуществляют мониторинг публикации Организацией культуры в сети "Интернет" сведений о своей деятельности, подлежащей размещению в сети "Интернет" в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Департамент:

2.2.1. Выделяет средства на подготовку, дополнительное профессиональное образование работников и обучение пользованию новейшими видами информационных систем в Организациях культуры в случае необходимости.

2.2.2. Содействует гражданам старшего возраста в продлении трудовой активности, повышении их конкурентоспособности в сфере культуры, в том числе путем вовлечения в программы профессионального обучения, дополнительного профессионального образования и наставничества.

2.2.3. Осуществляет при распределении правительственных субсидий, оказании финансовой помощи поддержку организациям, действующим в системе социального партнерства города Москвы, обеспечивающим

реализацию обязательств по Московскому трехстороннему соглашению, данному Соглашению, регулярно заключаемым коллективным договорам.

2.2.4. При проверках деятельности Организаций культуры фиксирует наличие у них коллективного договора.

2.2.5. Содействует развитию кадрового потенциала Организаций культуры с учетом трендов развития отрасли.

2.2.6. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности Организаций культуры, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных для государственных казенных учреждений, а также размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным учреждениям для финансового обеспечения выполнения государственного задания.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Обязан при проведении мероприятий, которые могут привести к массовому увольнению работников (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников), уведомить об этом выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации, Профсоюз и Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы не менее чем за три месяца.

2.3.2. Разрабатывает меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом увольнении работников (введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев).

2.3.3. Считает критериями массового увольнения работников:

ликвидацию организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

сокращение численности или штата работников в количестве 200 и более человек в течение 60 календарных дней.

2.3.4. Обеспечивает работника, переведенного на дистанционную форму работы, независимо от того, носит она постоянный или временный характер, необходимыми для выполнения его трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. При использовании работником своего либо арендованного с согласия и ведома работодателя оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, необходимых для выполнения его трудовой функции, работнику выплачивается компенсация и возмещаются соответствующие расходы в порядке, сроки и размерах, которые определяются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.5. Принимает локальные нормативные акты, содержащие основные условия дистанционной работы работников (режим рабочего времени, условия и порядок вызова на стационарное рабочее место, порядок передачи

результатов работы и отчетов и т.д.), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.6. Обеспечивает необходимый уровень безопасности Организаций культуры, включая пожарную безопасность, в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Профсоюз:

2.4.1. Оказывает консультационную и правовую помощь при разработке нормативных документов, касающихся социально-экономических и трудовых отношений в коллективах, оказывает помощь в формировании нормативной базы, регламентирующей деятельность Организаций культуры.

2.4.2. Предоставляет бесплатную консультационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства.

2.4.3. Способствует повышению правовой грамотности и социальной защищенности работников из числа молодежи.

2.4.4. Информировывает работников из числа молодежи о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.

3. Регулирование трудовых отношений и оплаты труда

3.1. Стороны совместно:

3.1.1. Выработывают совместно меры по совершенствованию системы оплаты труда работников с учетом необходимости обеспечения индексации и повышения оплаты труда всех категорий работников.

3.1.2. Оказывают содействие и организационно-правовую помощь в разработке и заключении коллективных договоров, трудовых договоров, соответствующих Трудовому кодексу Российской Федерации, осуществляют контроль за заключением коллективных договоров в Организациях культуры.

3.1.3. Осуществляют контроль за соблюдением руководителями Организаций культуры трудового законодательства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

3.1.4. Рекомендуют при принятии соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в Организациях культуры, учитывать Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год.

3.1.5. Рекомендуют включать в коллективные договоры обязательство об оплате из внебюджетных средств в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Московским трехсторонним соглашением, периода отстранения работника от работы на основании медицинского заключения на срок до 4 месяцев из-за отсутствия у Работодателя работы,

не противопоказанной работнику по состоянию здоровья, при условии финансовой возможности.

3.2. Департамент:

3.2.1. Гарантирует перечисление необходимых средств Организациям культуры для своевременной выплаты заработной платы их работникам.

3.2.2. Рекомендует поддерживать тарифную (постоянную) часть заработка работников на уровне не ниже 60 % от его общего размера.

3.2.3. Обеспечивает дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал Организаций культуры с учетом поддержания предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда не более 40 %.

3.2.4. Обязуется при премировании или вознаграждении руководителей Организаций культуры учитывать случаи нарушения ими трудового законодательства, включая несоблюдение принципов социального партнерства. В случае выявления подобного рода нарушений Профсоюз вправе обратиться в Департамент с соответствующими предложениями.

3.2.5. Рекомендует руководителям Организаций культуры устанавливать доплаты работникам, имеющим ведомственные награды. Доплаты выплачиваются из внебюджетных средств, экономии фонда оплаты труда и закрепляются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте Организаций культуры.

3.2.6. Рекомендует увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы, преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.2.7. Включает в состав наблюдательного совета автономных учреждений, подведомственных Департаменту, представителей работников автономного учреждения. Количество представителей работников автономного учреждения не может превышать одну треть от общего числа членов наблюдательного совета автономного учреждения.

3.3. Работодатель:

3.3.1. Не включает в размер минимальной заработной платы дополнительные (компенсационные) выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительную оплату (доплату) за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), за работу, не входящую в основные должностные обязанности преподавателя (проверка письменных работ, заведывание учебным кабинетом, проведение внеурочных занятий), а также оплату учебной нагрузки сверх установленной нормы.

3.3.2. Оплачивает время, в течение которого творческие работники (в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников) по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений

или не выступают, в размере не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени. Время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.3.3. В оплату сверхурочных работ включает компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.3.4. Предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции, иных форм инфекционных заболеваний два оплачиваемых выходных дня.

3.3.5. Не допускает нарушений в процедуре привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.6. Обеспечивает выполнение требований трудового законодательства об оплате труда в размере среднего заработка лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобожденных от основной работы на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Выплата среднего заработка производится из фонда оплаты труда той Организации культуры, в трудовых отношениях с которой находится работник.

3.3.7. Обеспечивает выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий год.

3.3.8. Сохраняет за работниками не менее двух третьих тарифной ставки при невыполнении норм труда, невыполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и работника; производит оплату труда в размере не ниже средней заработной платы при невыполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя, рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.3.9. Принимает в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (устанавливающие систему оплаты труда, правила внутреннего трудового распорядка, режим труда и отдыха, условия и охраны труда, нормирование труда и др.) с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.10. Обеспечивает соотношение средней заработной платы основного и вспомогательного персонала Организации культуры до 1:0,7 – 1:0,5 с учетом типа организации.

3.3.11. Включает в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии работников Организаций культуры представителя выборного органа первичной профсоюзной организации, действующей на основании устава профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом профсоюза.

3.3.12. Включает в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии независимых экспертов – представителей учреждений культуры, творческих союзов, научных, образовательных и других профильных учреждений, являющихся высококвалифицированными специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности аттестуемых работников, в количестве не менее 25 % от состава аттестационной комиссии.

3.3.13. Формирует состав аттестационной комиссии таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

3.3.14. Работодатель, по согласованию с профсоюзом, определяет перечень категорий работников, не подлежащих аттестации в соответствии с действующим законодательством.

Не допускает расторжения трудового договора вследствие непрохождения аттестации с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

По итогам аттестации аттестационная комиссия вправе направить работодателю мнение о целесообразности проведения дополнительной профессиональной подготовки аттестуемых лиц либо о получении ими дополнительного профессионального образования.

3.3.15. Предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет (при этом хотя бы один ребенок должен быть младше четырнадцати лет), по их желанию в удобное для них время.

3.3.16. Предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций информацию по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.17. Не допускает задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам.

3.4. Профсоюз:

3.4.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по труду и социальным вопросам, а также за правильностью и своевременностью выплаты заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности, иных выплат.

В случае выявления нарушений действующего трудового законодательства, установленных правил и норм правовые и технические инспекторы Профсоюза выдают представления, обязательные для рассмотрения Работодателем в месячный срок.

3.4.2. Оказывает первичным профсоюзным организациям, их членам и членам Профсоюза бесплатную консультативную помощь и правовую защиту в вопросах соблюдения трудового законодательства, охраны труда, социальной защиты, при заключении и расторжении трудовых договоров.

4. Обеспечение занятости.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование кадров

4.1. Департамент, Работодатель:

4.1.1. Содействуют развитию системы непрерывного образования, включая профессиональную ориентацию, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование в целях подготовки и дополнительного профессионального образования работников в условиях внедрения новых технологий и компетенций.

4.2. Департамент:

4.2.1. Создает условия для подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

4.2.2. Обеспечивает контроль за соблюдением законодательства при массовом увольнении работников в случае принятия решения о ликвидации Организации культуры.

4.2.3. Рекомендует Организациям культуры предоставлять работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников, возможность переобучения новым профессиям.

4.2.4. Включает в обязательном порядке представителей Профсоюза в состав аттестационной комиссии руководителей Организаций культуры.

4.3. Работодатель:

4.3.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при сокращении численности или штата работников, высвобождение работников не допускается:

- с беременными женщинами;

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;

- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;

- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, или если другой родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также с работником супруга которого находится в отпуске по беременности и родам;

- одновременное увольнение супругов, родителей, усыновителей, опекунов, воспитывающих несовершеннолетних детей и/или осуществляющих уход за нетрудоспособными членами семьи, в течение одного года;

- работника в период приостановления действия трудового договора;

- в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий его супругу (супруга), не вступившей (не вступившим) в повторный брак, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

4.3.2. Предоставляет работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Организации культуры или сокращением численности или штата работников, возможность пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование.

4.3.3. Осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получение дополнительного профессионального образования, а также прохождение независимой оценки квалификации по направлению работодателя за счет средств работодателя.

4.3.4. В случае необходимости заключает договоры по подготовке квалифицированных кадров с московскими учреждениями высшего и среднего профессионального образования и оказывает содействие в прохождении производственной практики учащимися этих учреждений.

4.3.5. Оказывает содействие по предоставлению работающей молодежи и работающим женщинам дополнительных льгот и гарантий, в том числе:

- возможности подготовки и дополнительного профессионального образования;

подготовки и дополнительного профессионального образования женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми.

4.3.6. Оказывает содействие в предоставлении работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего времени одному из родителей (законному представителю), имеющих трех и более детей, одному из родителей (законному представителю), имеющих ребенка-инвалида.

4.3.7. Содействует обеспечению временной занятости молодежи в свободное от учебы время.

4.3.8. Осуществляет меры по адаптации знаний и навыков работников к изменяющимся условиям (стажировка, мастер-классы, семинары и т.д.).

4.3.9. Обеспечивает проведение мероприятий по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников с целью обеспечения соответствия работников квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4. Профсоюз:

4.4.1. Организует и проводит обучение по повышению грамотности в сфере трудового законодательства руководителей, специалистов – членов Профсоюза.

4.4.2. Оказывает бесплатную консультативную и правовую помощь Организациям культуры и членам Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и гарантий.

5. Обеспечение охраны труда

5.1. Стороны совместно:

5.1.1. Осуществляют координацию деятельности в организациях и учреждениях культуры за обязательным внедрением и полноценным функционированием системы управления охраной труда.

5.1.2. Рассматривают на совместных заседаниях Работодателей и представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций выводы комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с целью принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.1.3. В целях снижения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляют контроль за состоянием охраны труда и организацией информационных мероприятий по охране труда в Организациях культуры.

5.1.4. Рекомендуют прописывать в коллективных договорах Организаций культуры меры поощрения председателей комитетов и уполномоченных лиц по охране труда соответствующих первичных

профсоюзных организаций за активную общественную работу по охране труда.

5.1.5. Принимают участие в проведении Всемирного дня охраны труда.

5.2. Департамент:

5.2.1. Оказывает содействие в создании служб охраны труда в Организациях культуры в соответствии с трудовым законодательством.

5.2.2. Оказывает организационно-методическую помощь в области охраны труда в организациях и учреждениях культуры, в том числе доводит до них информацию о новых нормативных правовых документах по охране труда.

5.2.3. Учитывает при разработке и финансировании государственного задания и целевых городских программ для Организаций культуры финансирование работ (услуг) по охране труда.

5.2.4. Контролирует надлежащее расходование руководителями Организаций культуры средств, выделенных на мероприятия по охране труда.

5.2.5. Рекомендует Организациям культуры направлять часть средств, от приносящей доход деятельности, на финансирование мероприятий по охране труда в размерах, согласованных с первичной профсоюзной организацией.

5.2.6. Рекомендует в случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве, определять размер единовременной денежной компенсации, определяемый в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности, исходя из 50-кратного размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве, который уменьшается в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 %. Основанием для выплаты денежной компенсации является заявление от одного из членов семьи пострадавшего, которое подается работодателю в письменной форме.

5.2.7. При приемке образовательных учреждений, подведомственных Департаменту, к учебному году учитывает состояние охраны труда:

расходование выделенных финансовых средств;

результаты СОУТ, проведение оценки профессиональных рисков и выполнение плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, наличие производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

проведение своевременного обучения по охране труда руководителей, специалистов и работников;

предоставление гарантий и компенсаций лицам, работающим во вредных условиях;

проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований;

предоставление доплат и дополнительных отпусков;

предоставление санаторно-курортного лечения работникам указанных учреждений, в установленном законодательством порядке.

5.2.8. Контролирует во всех проектируемых, вновь строящихся и реконструируемых зданиях (помещениях) Организаций культуры обязательное наличие комнат социально-бытового назначения для работников: приема пищи, отдыха и пр.

5.2.9. Включает технического инспектора труда Профсоюза в комиссию по экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, в комиссию по экспертизе безопасности проектируемых, эксплуатируемых механизмов и инструментов.

5.2.10. Информировать и оказывать содействие Организациям культуры во включении в перечень организаций, которым ГБУ города Москвы "Московский городской центр условий и охраны труда", подведомственный Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы, оказывает бесплатные профессиональные услуги в области охраны труда для специалистов и организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими стандартами.

5.2.11. При проведении государственной экспертизы условий труда по заявлению работника, профсоюзов, их объединений предусматривает, что размер платы за ее проведение не устанавливается или при определении размера платы за ее проведение применяется понижающий коэффициент (за исключением случаев, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации).

5.2.12. Рекомендует работодателям для более эффективной работы системы управления охраной труда в Организациях культуры шире использовать возможности получения методической и консультативной помощи технической инспекции труда Профсоюза в вопросах охраны труда.

Обращает особое внимание на возможность обучения в Учреждении дополнительного профессионального образования "Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов" специалистов по охране труда (вне зависимости от профсоюзного членства).

5.3. Работодатель:

5.3.1. Реализует возможность привлечения дополнительных средств на мероприятия по охране труда из Социального фонда России в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

5.3.2. Обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Организациях культуры в соответствии с действующим законодательством, в том числе:

проведение СОУТ и оценку профессиональных рисков;

обеспечение молоком и лечебно-профилактическим питанием;

обеспечение работников спецодеждой и средствами индивидуальной и коллективной защиты;

сертификацию работ по охране труда;

доплаты за работу во вредных условиях по результатам специальной оценки условий труда, дополнительные отпуска;

проведение работ по улучшению бытовых условий труда: вентиляция и кондиционирование, санитарно-бытовые помещения, комнаты отдыха и приема пищи, освещенность, утепление и т.д.

При этом годовой размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы в городе Москве.

5.3.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодатель:

при численности работников свыше 50 человек создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда;

при численности работников менее 50 человек функции специалиста по охране труда осуществляет работодатель либо уполномоченный им работник, прошедший обучение по охране труда в установленном порядке.

Возможно заключение гражданско-правового договора с организацией или индивидуальным предпринимателем, оказывающими услуги в области охраны труда, которые должны соответствовать законодательно установленным требованиям и быть аккредитованными в установленном Правительством Российской Федерации порядке.

5.3.4. Обеспечивает предоставление оплачиваемого времени уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием условий и охраны труда.

5.3.5. Рассматривает результаты расследования несчастного случая на производстве с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма. Обеспечивает выплату денежной компенсации по решению суда и (или) по соглашению сторон (во внесудебном, досудебном порядке) сверх размера выплаты, предусмотренной федеральным законодательством, одному из членов семьи (дети, супруги, родители) в результате смерти работника, наступившей по установленной вине работодателя от несчастного случая на производстве, в размере не менее 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве. Основанием для выплаты денежной компенсации является заявление от одного из членов семьи погибшего (умершего), которое подается работодателю в письменной форме.

5.3.6. Проводит обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, обеспечивает их нормативно-правовой, методической и технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда за счет средств работодателя (в том числе средств социального страхования).

5.3.7. Создает на паритетной основе с представителями выборного органа первичной профсоюзной организации комиссии по охране труда.

5.4. Профсоюз:

5.4.1. Оказывает практическую помощь руководителям Организаций культуры по вопросам применения законодательства по охране труда (мотивационные лекции, консультации и другие мероприятия, помощь в разработке локальных нормативных актов по охране труда).

5.4.2. Контролирует реализацию прав работников на получение информации об условиях и охране труда на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о полагающихся им гарантиях и размерах компенсаций и о необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

5.4.3. Проводит проверки технической инспекцией труда Профсоюза по охране труда и осуществляет выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений.

5.4.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

5.4.5. Оказывает бесплатную консультативную помощь Организациям культуры, уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза, работникам – членам первичных профсоюзных организаций по вопросам охраны труда.

6. Социальные условия

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Участвуют в рассмотрении материалов о награждении наградами Департамента, города Москвы, Министерства культуры Российской Федерации, государственными наградами Российской Федерации работников Организаций культуры в установленном порядке.

6.1.2. Организуют и проводят ежегодно городской конкурс профессионального мастерства "Московские мастера" в Организациях культуры.

Размещают на официальных сайтах сторон материалы о победителях городского конкурса профессионального мастерства "Московские мастера" среди работников Организаций культуры.

6.1.3. Рекомендуют включать в коллективные договоры положения о выплате из внебюджетных средств компенсации работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет, в размере не меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством при наличии финансовых средств.

6.1.4. Рекомендуют устанавливать за счет средств работодателя дополнительные меры социальной поддержки работникам, имеющим трудовые заслуги и длительный стаж работы в организации, при выходе их на пенсию. Предоставлять вышедшим на пенсию работникам возможности пользоваться социальными услугами и социальными объектами организации.

6.2. Департамент:

6.2.1. Оказывает возможное содействие при проведении Профсоюзом культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий, способствует организации отдыха работников – членов многодетных семей, малоимущих работников, ветеранов труда в сфере культуры, а также участников СВО и членов их семей.

6.3. Работодатель:

6.3.1. Обеспечивает предоставление работникам при прохождении диспансеризации гарантий, предусмотренных статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.2. Содействует созданию комиссий по социальному страхованию из представителей профсоюза и работодателя.

6.3.3. Предоставляет право первичным профсоюзным организациям: выдвигать кандидатуры для награждения работников наградами различного уровня;

ходатайствовать, по согласованию с Профсоюзом, перед Работодателем о награждении наградами различного уровня председателей, членов выборных органов первичных профсоюзных организаций.

6.4. Профсоюз:

6.4.1. Оказывает адресную помощь многодетным семьям, малоимущим работникам, ветеранам труда в сфере культуры, участникам Великой Отечественной войны, участникам боевых действий, участникам СВО и членам их семей.

6.4.2. Оказывает содействие работникам – членам Профсоюза в обеспечении путевками в дома отдыха, детские оздоровительные учреждения.

6.4.3. Содействует отдыху детей работников – членов Профсоюза в период летних и зимних школьных каникул.

6.4.4. Обеспечивает детей работников – членов Профсоюза билетами на новогодние представления в Государственный Кремлевский Дворец, другие новогодние представления для детей (с учетом эпидемиологической обстановки).

7. Обязательства в области конструктивного взаимодействия и социального партнерства**7.1. Стороны согласились, что:**

7.1.1. Профсоюз, его первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей Работников соответствующих Организаций культуры при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, размеров тарифных ставок, окладов, доплат, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, приема на работу, увольнения, стипендиального и других

форм обеспечения трудящихся и учащихся, условий и охраны труда, режимов труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

7.1.2. Непосредственно в Организациях культуры регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем может осуществляться в том числе посредством заключения коллективного договора.

7.2. Стороны совместно:

7.2.1. Проводят согласованную политику по вопросам развития и совершенствования социального партнерства на всех его уровнях.

7.2.2. Осуществляют официальное информирование сторон Соглашения о принимаемых решениях и нормативно-правовых актах сторон по вопросам, которые являются предметом настоящего Соглашения, а также по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

7.2.3. Обеспечивают взаимно представителям Сторон возможность принимать участие в рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов, а также вопросов, не включенных в настоящее Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

7.2.4. Обеспечивают участие в коллегиальных органах управления Организаций культуры полномочных представителей первичных профсоюзных организаций с правом совещательного голоса.

7.2.5. Стороны взаимодействуют в случае невыполнения в течение месяца работодателем предписаний технической и правовой инспекции труда Профсоюза, а также уполномоченных (доверенных) лиц первичных профсоюзных организаций по охране труда, об устранении нарушений, выявленных в результате проверок, а также непредоставлении необходимой для них информации. В случае обращения Профсоюза в Департамент по поводу бездействия работодателя, Департамент содействует в устранении выявленных нарушений.

7.2.6. Содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.2.7. Способствуют заключению, регистрации и выполнению соглашений и коллективных договоров.

7.2.8. Содействуют созданию комиссий по трудовым спорам в Организациях культуры в целях досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров.

7.2.9. Способствуют предотвращению коллективных трудовых споров. В случае возникновения коллективного трудового спора, его рассмотрение осуществляется сторонами в Учреждении "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров" (адрес: 129090, г. Москва,

Протопоповский пер., д. 25), решение которого является обязательным для сторон.

7.2.10. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

участие сторон в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, проведение взаимных консультаций по вопросам деятельности Организаций культуры, предоставление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников;

заблаговременное предоставление в Профсоюз проектов нормативных правовых актов, принимаемых Департаментом, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета мнения и позиции Профсоюза;

установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в Организациях культуры в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения (по согласованию) соответствующего профсоюзного органа.

7.3. Департамент:

7.3.1. Включает представителей профсоюзов в состав формируемых Департаментом комиссий, рабочих групп, коллегий и иных коллегиальных органов по социально-трудовым вопросам и связанным с ними экономическим вопросам.

7.3.2. По письменному запросу Профсоюза предоставляет копии правовых актов Департамента, касающихся социально-трудовых отношений в сфере культуры, в том числе:

информации по вопросам системы оплаты труда, статистических данных о величине средней заработной платы работников как по различным видам Организаций культуры, так и по категориям персонала, в том числе основного, об объеме задолженности по заработной плате, если таковая имеется, иным вопросам, относящимся к вопросам оплаты труда;

о реорганизации Организаций культуры и реструктуризации отрасли;

информации по вопросам охраны труда и экологической безопасности;

по другим вопросам в части социально-экономических и трудовых прав работников.

Абзац первый настоящего пункта не распространяется на официально опубликованные на сайте Департамента правовые акты Департамента, касающиеся социально-трудовых отношений.

7.4. Работодатель:

7.4.1. Создает условия для осуществления деятельности первичных профсоюзных организаций.

7.4.2. Способствует инициативе работников по созданию (восстановлению) первичных профсоюзных организаций в целях развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых вопросов.

7.4.3. Не вмешивается в уставную деятельность Профсоюза.

7.4.4. Не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права и гарантии деятельности Профсоюза.

7.4.5. Обеспечивает условия для беспрепятственного осуществления профсоюзного контроля, в том числе проводимого совместно с органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

7.4.6. Содействует участию представителей выборных профсоюзных органов в городских профсоюзных мероприятиях.

7.4.7. Содействует заключению отдельных двухсторонних соглашений между работодателем и первичной профсоюзной организацией о предоставлении льгот и гарантий для членов профсоюза.

7.4.8. Предоставляет первичным профсоюзным организациям в бесплатное пользование помещение, мебель, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, Интернет, производит ремонт помещений выборного органа, а также обеспечивает иное материальное сопровождение деятельности.

7.4.9. Обеспечивает ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление членских профсоюзных взносов согласно личным письменным заявлениям членов Профсоюза из заработной платы работников на счет профсоюзного органа организации.

7.4.10. Представляет профсоюзным работникам, не освобожденным от производственной деятельности, свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения ими общественных обязанностей (не менее 4 часов в неделю), а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

7.4.11. Освобождает от производственной деятельности с сохранением средней заработной платы членов Профсоюза, избранных в качестве делегатов, членов выборных органов Профсоюза на время конференции или иного мероприятия Профсоюза.

7.4.12. Не препятствует работникам профсоюзных органов Профсоюза в посещении Организаций культуры для реализации своих уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.4.13. Обеспечивает право участия представителей работников в работе коллегиальных органов управления Организаций культуры в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.4.14. Предоставляет профсоюзному органу по его официальному запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам. В том числе:

- о численности организации и перечне должностей;

- о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работников;

о своевременности перечисления членских взносов и их размере; полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров и соглашений.

7.4.15. Отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в случаях, предусмотренных коллективным договором, при наличии финансовых средств.

7.4.16. Предусматривает процедуру согласования с вышестоящим выборным профсоюзным органом расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работником, избранным в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации и не освобожденного от основной работы.

7.4.17. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе его выборного органа признается социально значимой для деятельности Организации культуры и принимается во внимание при поощрении всех работников.

7.5. Профсоюз:

7.5.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

7.5.2. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

7.5.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в Организациях культуры.

7.5.4. Содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением и коллективными договорами.

7.5.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников Организаций культуры.

8. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

8.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли культуры города Москвы (далее – Комиссия), в состав которой входят представители Департамента и Профсоюза. Стороны ежегодно разрабатывают план работы Комиссии на соответствующий год.

8.2. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения не реже 1 раза в год. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании Комиссии и доводятся до сведения руководителей Организаций культуры, первичных профсоюзных организаций.

8.3. В соответствии с законодательством ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, предоставленных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на Работодателей и выборные профсоюзные органы, действующие в Организациях культуры. Департамент оказывает возможное содействие устранению нарушений со стороны работодателей.

8.4. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством, за:

уклонение от коллективных переговоров;

отказ от заключения соглашений на условиях, согласованных сторонами в ходе коллективных переговоров;

невыполнение условий и обязательств, включенных в Соглашение;

непредоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением условий Соглашения;

уклонение от участия в примирительных процедурах;

другие действия или бездействие в сфере социального партнерства, противоречащие требованиям законодательства.

8.5. Департамент и Профсоюз доводят текст настоящего Соглашения до сведения Организаций культуры.

8.6. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения Профсоюз содействует урегулированию возникающих трудовых споров в Организациях культуры.

8.7. Стороны обязуются в 2028 году подготовить проект, рассмотреть и заключить Соглашение между Департаментом культуры города Москвы и Общественной организацией – Московским городским профессиональным союзом работников культуры на следующий период.

**Министр Правительства
Москвы, руководитель
Департамента культуры
города Москвы**

_____ **А.А.Фурсин**

**Председатель Общественной
организации – Московского
городского профессионального
союза работников культуры**

_____ **Е.В.Костржицкая**