Министр цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации	Председатель Общероссийского профессионального союза работников культуры
_____М.И. Шадаев	_____С.Н. Цыганова
«__»_____2024 г.	«__»_____2024 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ПЕЧАТИ, ТЕЛЕРАДИОВЕЩАНИЯ И СРЕДСТВ МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ, СВЯЗИ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОБЩЕРОССИЙСКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ на 2024-2026 годы

г. Москва

1. Общие положения

1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (далее - Минцифры России) и Общероссийским профессиональным союзом работников культуры (далее - Профсоюз) на 2024-2026 годы (далее - Соглашение) заключено на федеральном уровне в целях социального партнерства в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей для обеспечения защиты социально-трудовых прав и связанных с ними экономических интересов работников, регулирования вопросов оплаты и охраны труда, занятости и социальных гарантий.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, устанавливающим общие условия регулирования трудовых отношений и обеспечивающим социальную защиту работников. Условия Соглашения обязательны для всех сторон Соглашения и рассматриваются ими как основа для переговоров в организациях при заключении коллективных договоров. Условия коллективного и трудового договоров, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством Российской Федерации и Соглашением, недействительны.

2. Сторонами Соглашения являются:

работники организаций печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций, находящиеся в ведении Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (далее - работники, организации), в лице их полномочного представителя - Общероссийского профессионального союза работников культуры;

работодатели (организации печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций, находящиеся в ведении Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации) (далее - работодатели), в лице их полномочного представителя - Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации.

3. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических вопросов по защите социально-трудовых прав работников.

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

4. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников подведомственных организаций Минцифры России, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которого оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся

к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, и служит основой при заключении региональных, территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

5. В период действия Соглашения Профсоюз не организует забастовки и иные массовые выступления работников в случае выполнения Соглашения работодателем.

6. В течение срока действия Соглашения Стороны Соглашения руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения трудовых споров, используют все возможное для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

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.

8. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в рассмотрении социальных гарантий и мер социальной поддержки работников при наличии собственных средств для их обеспечения.

Ни одна из Сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2. Основные направления развития социального партнерства и взаимодействия Сторон Соглашения

9. В целях выполнения Соглашения, обеспечения социальных гарантий работников Стороны Соглашения обязуются добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения организаций, осуществляя следующие меры:

повышение эффективности финансово-экономической деятельности, укрепление трудовой дисциплины на основе согласования интересов работников и работодателей;

создание условий для развития производства, повышения качества работы, роста социальной защищенности работников, привлечения и закрепления квалифицированных кадров;

обеспечение социальной стабильности в организациях на основе повышения уровня жизни работников и членов их семей, соблюдение их социальных и трудовых прав;

обеспечение соблюдения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии

в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, предусмотренных статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации и другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, сохранения социально-трудовых гарантий (в том числе дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи), оказание возможной социальной, материальной поддержки мобилизованным лицам, членам их семей, предусмотренных коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций;

создание позитивных трудовых мотиваций.

10. Стороны Соглашения обязуются выстраивать отношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Соглашением:

равноправия Сторон Соглашения;

уважения и учета интересов Сторон Соглашения;

заинтересованности Сторон Соглашения в участии в договорных отношениях;

соблюдения Сторонами Соглашения и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольности принятия на себя обязательств Сторонами Соглашения;

реальности, экономической обоснованности и безусловной обязательности выполнения принимаемых на себя Сторонами Соглашения обязательств в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, соблюдения трудовых прав работников, предоставления им дополнительных социальных гарантий;

обеспечения учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий;

контроля за выполнением Соглашения.

11. Стороны Соглашения сотрудничают на основе принципов социального партнерства, отстаивают взаимные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах, других организациях.

Профсоюз и работодатели обеспечивают в организациях всех форм собственности заключение коллективных договоров и соглашений, не ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством

Российской Федерации и Соглашением, а также предусматривающих дополнительные обязательства по улучшению социального положения работников.

3. Оплата труда

12. Для повышения заинтересованности работников в стабильной и успешной деятельности организации и обеспечения их прав и гарантий в области оплаты труда Стороны Соглашения обязуются проводить политику в области оплаты труда, направленную на обеспечение связи оплаты труда с его результатами.

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

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

15. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений (далее соответственно - работники федеральных учреждений, федеральные учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

15.1 Системы оплаты труда работников федеральных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения

представительного органа работников.

15.2 Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников подведомственных учреждений Минцифры России.

16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем федерального 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.

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, или постановлениями Правительства Российской Федерации.

18. Положения об оплате труда работников, разрабатываемые учреждениями, должны предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников данного учреждения, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, и не могут быть меньше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусматриваемых примерными положениями об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемыми Минцифры России - главным распорядителем средств федерального бюджета.

19. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный ему за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

20. В случаях выполнения работником работ в условиях, отклоняющихся от нормальных и в иных особых условиях труда, в трудовой договор (в дополнительное соглашение к трудовому договору) включаются также следующие виды компенсационных выплат:

за работу работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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, а также при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных);

за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размеры выплат компенсационного характера определяются от фиксированного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда, а в случаях, предусмотренных законодательством, - от заработной платы работников, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

21. В соответствии с Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

22. Повышенная оплата труда устанавливается работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями, без проведения специальной оценки условий труда.

23. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры и условия для установления следующих видов выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальных выплат по итогам работы;

других выплат, стимулирующих надбавок, установленных локальными нормативными актами организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе формализованных критериев определения достигаемых результатов работы для всех категорий работников учреждений, измеряемых качественными и количественными показателями.

24. Заработная плата руководителей федеральных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя федерального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров федеральных учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

Основной персонал федерального учреждения – работники федерального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал федерального учреждения – работники федеральных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал федерального учреждения – работники федерального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники федерального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности федерального учреждения.

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей федеральных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

26. Федеральные государственные органы, учреждения – главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся федеральные учреждения, устанавливают руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей

эффективности деятельности федерального учреждения и работы его руководителя, утверждаемых федеральным государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя этого учреждения, федеральным учреждением – главным распорядителем средств федерального бюджета, в ведении которого находится федеральное учреждение, за соответствующий период.

Руководителям федеральных учреждений – главных распорядителей средств федерального бюджета выплаты стимулирующего характера устанавливаются Правительством Российской Федерации.

По решению федерального государственного органа, федерального учреждения – главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится федеральное учреждение, а в отношении руководителя федерального учреждения – главного распорядителя средств федерального бюджета – по решению Правительства Российской Федерации в качестве показателя эффективности работы руководителя федерального учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников федерального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников федеральных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом федерального государственного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих федеральных учреждений, нормативным актом федерального учреждения - главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находятся соответствующие федеральные учреждения, в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера федерального учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 8 может быть

увеличен по решению федерального государственного органа - главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится федеральное учреждение, в отношении руководителя учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством Российской Федерации.

Руководителю федерального учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению федерального государственного органа, федерального учреждения - главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится федеральное учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности федерального учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителей федеральных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Штатное расписание федерального учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

27. В качестве показателя эффективности работы руководителя федерального учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

28. Федеральные государственные органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя федеральных учреждений, и федеральные учреждения - главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся федеральные учреждения, могут устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных федеральных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

29. Фонд оплаты труда работников федерального учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке федеральному автономному и бюджетному учреждению из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

30. Оплата труда работников федеральных учреждений регулируется нормами Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса

Российской Федерации, трудовыми договорами.

31. Для организаций внебюджетной сферы печати и телерадиовещания, находящихся в ведении Минцифры России, Стороны Соглашения устанавливают отраслевой минимальный размер оплаты труда работника, отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности):

по организациям сферы печати и телерадиовещания, находящимся в ведении Минцифры России, - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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

32. Индексация заработной платы работников организаций внебюджетной сферы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в регионе производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом организации.

33. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам, а также установление наименований профессий рабочих и должностей служащих организаций и учреждений производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

34. 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 раздельно по каждой из должностей.

35. 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.

36. 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.

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

38. 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. 148, ст.ст. 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации.

39. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

41. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных Минцифры России организациях сферы печати и телерадиовещания заработной платы, пособий, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

42. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

4. Охрана труда

43. Работодатель:

осуществляет свою работу в соответствии с 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 первичной 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 расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии со ст.ст. 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», приказом Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2022 № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников», приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации», учету и рассмотрению обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

44. Работодатель обязан обеспечить:

в организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью работников, превышающей 50 человек, создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда;

в организации, численность работников которой не превышает 50 человек, создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции осуществляет руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору (ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации);

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио-, или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля

за безопасностью производства работ (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, а также их хранение, стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты; оснащение средствами коллективной защиты. 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 в размере среднего заработка работника (ст.ст. 214, 216.1, 221 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому

регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (ст. 216 Трудового кодекса Российской Федерации);

приостановка работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (ст. 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

выдачу работникам на работах с вредными условиями труда бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, 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, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

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;

перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;

создание для инвалидов условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 214 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; организуются посты для оказания первой помощи с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи (ст. 216.3 Трудового кодекса Российской Федерации);

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

организацию проведения за счет собственных средств в случаях, установленных законодательством, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодно) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников (ст.ст. 214, 220 Трудового кодекса Российской Федерации) и в соответствии с приказами Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

перевозку в медицинские организации пострадавших от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, транспортными средствами работодателя либо за счет его средств (ст. 228 Трудового кодекса Российской Федерации);

создание и функционирование системы управления охраной труда, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской

Федерации для принятия локальных нормативных актов (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

проведение других мероприятий.

45. На время приостановления работ в связи с административным 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. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

46. 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;

уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций предоставляется оплачиваемое в размере среднего заработка время, продолжительность которого оговаривается в коллективном договоре, но не менее двух часов в неделю;

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

47. Выборные органы первичных профсоюзных организаций совместно с представителями работодателя осуществляют:

формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза;

проведение общественного контроля состояния охраны труда;

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профсоюза осуществляют контроль за соблюдением работодателями организаций печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по охране труда, с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Режим труда и отдыха

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

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации работодатели обеспечивают здоровые и безопасные условия труда.

49. Работодатель устанавливает следующие режимы рабочего времени:

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;

рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;

неполная рабочая неделя.

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

51. Для творческих работников теле – и видеосъёмочных коллективов, издательств и средств массовой информации в соответствии с перечнем профессий и должностей этих работников, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.07.2023 № 1777-р «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 или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» (далее – распоряжение Правительства Российской Федерации), продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

52. 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 Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

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

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

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

56. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, продолжительность которого не может составлять менее 7 календарных дней;

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 Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

57. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых 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.

58. Привлечение работников к сверхурочной работе - работе, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами

установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих 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.

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

Творческих работников средств массовой информации, издательств, теле – и видеосъемочных коллективов в соответствии с перечнем профессий и должностей этих работников, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации, допускается привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом, коллективным договором, трудовым договором.

60. 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 перечнем профессий и должностей этих работников, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации, привлекают к работе в ночное время в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

6. Развитие кадрового потенциала

61. Работодатель проводит постоянную работу по обучению персонала, включающую подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников.

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

7. Содействие занятости

63. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых

увольнений в связи с сокращением численности или штата работников, а также социальной защите высвобождаемых работников.

63.1. Работодатель приостанавливает действие трудового договора с работником на период прохождения им военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации в соответствии со ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации. При выходе работника на работу и при отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой вышеуказанной нормы, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

64. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

65. Стороны Соглашения руководствуются следующими критериями массового высвобождения работников:

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

сокращение в организации более пяти процентов работников от общей численности работников в течение 90 календарных дней.

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

производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, с учетом преимущественного права на оставление на работе, выплачивает выходное пособие, предоставляет гарантии и компенсации в соответствии со ст.ст. 178, 179 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

своевременно (не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы службы занятости населения и выборный орган первичной профсоюзной организации;

предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца под роспись. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

67. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, может предоставляться оплачиваемое время в течение рабочего дня для поиска работы.

Продолжительность этого времени определяется коллективным договором.

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

работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, 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 работников, предоставлять преимущественное право трудоустройства в данную организацию в случае создания в ней новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемых филиалах, представительствах организации.

69. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

70. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации создаёт условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников и безработных в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

71. 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.

72. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходного пособия с учетом пункта 67 настоящего Соглашения, помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

8. Социальные гарантии и компенсации

73. Работодатель согласовывает с выборным органом первичной профсоюзной организации формирование и распределение средств

на социальные нужды организации.

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

74. Отношения по возмещению вреда, причиненного работнику несчастным случаем на производстве, профессиональным заболеванием, связанным с исполнением трудовых обязанностей, регулируются Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

76. Работодатель оплачивает пострадавшим от несчастного случая на производстве проезд к месту медицинской помощи (консультации) и обратно по рекомендации органов медико-социальной экспертизы.

77. 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.

78. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживавшей совместно с ним, выплачивается единовременное пособие в размере, определяемом коллективным договором или иными локальными нормативными актами.

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

оказывать материальную или в иной форме помощь работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, предусмотренных статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации и другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, участникам боевых действий, семьям погибших военнослужащих, ветеранам труда, малообеспеченным, а также пострадавшим от несчастного случая на производстве

или профзаболеваний;

устанавливать выплату единовременного пособия работникам, временно оказавшимся в тяжелом материальном положении, в том числе 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 семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

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

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

81. Работодатели и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий.

9. Обязанности Сторон в области социально-трудовых отношений

82. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, Стороны обязуются:

обеспечивать соблюдение в организациях печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников организаций печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций в соответствии с трудовым законодательством.

83. При изменении типа федеральных бюджетных учреждений проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

84. Трудовой договор с работниками организаций печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций заключается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор с творческими работниками организаций печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций заключается

с учетом положений Перечня профессий и должностей творческих работников, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации.

10. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

85. Работодатель:

соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

передает в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации 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 культурно-массовой и иной работы в организации определяются в порядке и на условиях, установленных 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 первичной профсоюзной организации посещать организации и рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных организациям Профсоюза прав, а также осуществлять контроль и координацию работы по проведению оздоровления работников в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах организаций.

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

11. Контроль выполнения Соглашения

87. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения, а также соответствующими органами по труду.

Выборные органы Профсоюза и работодатели вправе обратиться по вопросам выполнения Соглашения к представителю противоположной Стороны Соглашения.

12. Ответственность Сторон

88. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

89. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагаются на работодателей и выборные профсоюзные органы. Минцифры России оказывает содействие в устранении нарушений норм Соглашения со стороны работодателей.

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

91. 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.

13. Заключительные положения

92. Действующее Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, изъявивших на то свое согласие.

93. В случае отсутствия в организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

94. Соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации Федеральной службой по труду и занятости.

95. 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. 47 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации.

96. 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.
