

## ВСТУПЛЕНИЕ

Федеральное агентство по печати и массовым коммуникациям и Российский профсоюз работников культуры 7 декабря 2011г. подписали Отраслевое соглашение по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям и Российским профсоюзом работников культуры на 2012 - 2014 годы.

Данное Соглашение разработано в связи с истечением срока действия в 2011 году Отраслевого соглашения по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям и Российским профсоюзом работников культуры на 2009 - 2011 годы, и с учетом изменений в трудовом законодательстве, прошедших с момента заключения действовавшего до 2011 года Соглашения.

Отраслевое соглашение прошло уведомительную регистрацию в Роструде и зарегистрировано 18 января 2012г., регистрационный номер № 191/12-14.

*Приложение:* упомянутое по тексту в 1 экз.

Председатель Российского  
профсоюза работников  
культуры

Руководитель Федерального  
агентства по печати,  
и массовым коммуникациям

\_\_\_\_\_ Г.П. Парошин

\_\_\_\_\_ М.В. Сеславинский

«07» 12. 2011 г.

«07» 12. 2011 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ  
СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ  
ПЕЧАТИ, ТЕЛЕРАДИОВЕЩАНИЯ И СРЕДСТВ  
МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ МЕЖДУ ФЕДЕРАЛЬНЫМ  
АГЕНТСТВОМ ПО ПЕЧАТИ И МАССОВЫМ КОММУНИКАЦИЯМ И  
РОССИЙСКИМ ПРОФСОЮЗОМ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ  
НА 2012-2014 годы**

Зарегистрировано в Роструде 18 января 2012 г.  
Регистрационный номер №191/12-14

## **1. Общие положения**

1. Настоящее отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на 2012-2014 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных и трудовых договорах.

2. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций в лице их представителя - Российского профсоюза работников культуры;

- работодатели в лице их представителя – Федерального агентства по печати и массовым коммуникациям (далее - Роспечать), представляющего организации, находящиеся в ведении Роспечати, и уполномочившие Роспечать на заключение настоящего Соглашения.

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

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

4. Действие Соглашения распространяется:

на работников и работодателей, уполномочивших соответствующих представителей сторон разработать и заключить его от их имени;

на работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

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 вправе в установленном порядке вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

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

## **2. Оплата труда**

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

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

10. Системы оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений (далее - учреждения) устанавливаются и изменяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в том числе в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

11. В целях совершенствования организации труда работников учреждений по видам экономической деятельности стороны Соглашения обязуются оказывать помощь в организации оплаты труда работников в условиях новой системы оплаты труда.

12. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Положения об оплате труда работников, разрабатываемые учреждениями, должны предусматривать фиксированные размеры тарифных ставок, 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 тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусматриваемых примерными положениями об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемыми Роспечатью - главным распорядителем средств федерального бюджета.

13. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривается фиксированный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей

определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

14. 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:

а) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

б) за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районные коэффициенты, 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;

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

Размеры выплат компенсационного характера определяются от фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), 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.

15. Повышенная оплата труда устанавливается работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 и в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с коллективными договорами и соглашениями размеры и условия повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и

(или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

Работодателям рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

16. 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 в учреждении, выслугу лет;
- премиальных выплат по итогам работы.

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

17. В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) работника допускается ссылка на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

18. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности.

Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения в кратном отношении к уровню средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности, определяется с учетом масштаба учреждения.

Исчисление размера средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности, принимаемой для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, осуществляется в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Определение размера средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности,

принимаемого для установления размера должностного оклада руководителя учреждения, осуществляется не чаще одного раза в календарном году.

19. Роспечать – федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции и полномочия учредителя учреждений, может устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

20. Роспечать вправе централизовать до 5 процентов средств федерального бюджета, предусмотренных на оплату труда работников подведомственных учреждений, и утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения.

Использование централизованных средств федерального бюджета осуществляется учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Роспечатью.

Целевые показатели эффективности работы учреждений должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителей учреждений следует определять с учетом соблюдения принципа оптимального соотношения уровня средней заработной платы руководителей и работников учреждений.

21. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя осуществляются в том же порядке, который предусмотрен для стимулирования работников учреждения, установленного локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

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

23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей 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.

24. Фонд оплаты труда учреждений формируется на календарный год, исходя из размеров субсидий, предусмотренных в федеральном бюджете учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

25. Для организаций внебюджетной сферы печати и телерадиовещания, находящихся в ведении Роспечати, стороны Соглашения устанавливают на 2012 год 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 Роспечати, - в размере 7500 рублей;

по ФГУП «Всероссийская государственная телевизионная и радиовещательная компания» - в размере 4611 рублей;

Стороны Соглашения для организаций сферы печати и телерадиовещания, находящихся в ведении администраций субъектов Российской Федерации, не финансируемых за счет средств соответствующих бюджетов, рекомендуют установить на 2012 год 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.

26. В течение срока действия Соглашения по договоренности сторон Соглашения отраслевой минимальный размер оплаты труда пересматривается ежегодно путем внесения изменений в Соглашение.

27. 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 или локальным нормативным актом организации.

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

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

30. 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.

31. 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.

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

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

34. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся 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).

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

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

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

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

37. Стороны Соглашения рекомендуют в организациях сферы печати и телерадиовещания, находящихся в ведении Роспечати, довести оптимальный удельный вес тарифа в заработной плате в 2012-2014 годах – до уровня не менее 50 процентов.

38. 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 в соответствии со ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

### 3. Охрана труда

#### 39. Работодатель:

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

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

- принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному рассмотрению несчастных случаев на производстве в соответствии со ст.ст. 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (зарегистрировано в Минюсте РФ 05.12.2002 № 3999).

#### 40. Работодатель обязан обеспечить:

- в организациях численностью, превышающей 50 человек, создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда с учетом специфики производственной деятельности;

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда, их функции осуществляет сам работодатель, либо аккредитованная организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемый по гражданско-правовому договору (ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

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

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

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

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

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

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

- организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации) и в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 года № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

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

- выдачу работникам на работах с вредными условиями труда бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением,

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с инвалидной программой реабилитации;

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

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

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

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации) и в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 320н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

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

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

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации). Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастного случая на

производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет (ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- проводить другие мероприятия.

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

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

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

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

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

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

- работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности.

- контроль за выполнением организациями и учреждениями печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

#### **4. Режим труда и отдыха**

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

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

44. Работодатель устанавливает следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- сменная работа (работа в две, три или четыре смены) в соответствии с графиком сменности;
- неполная рабочая неделя.

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

46. Для творческих работников теле – и видеосъемочных коллективов, издательств и средств массовой информации в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле – и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

51. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

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

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

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

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

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

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

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

54. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации, не допускается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

## **5. Развитие кадрового потенциала**

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

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

## **6. Содействие занятости**

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

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

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

60. Стороны Соглашения руководствуются следующими критериями массового высвобождения работников:

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

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:



- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

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

61. 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 в соответствии с ст.ст. 178, 179 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

66. 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.

67. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходного пособия с учетом пункта 66 настоящего Соглашения, помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

## **7. Социальные гарантии и компенсации**

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

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

69. Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам 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.

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

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

72. 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.

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

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

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

- сохранять средний заработок за время прохождения обязательных медосмотров;

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

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

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

- рождения ребенка;

- собственной свадьбы;

- свадьбы детей;

- смерти супругов, членов 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;

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

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

## **8. Обязанности сторон** **в области социально - трудовых отношений**

76. 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.

77. При изменении типа федеральных бюджетных учреждений в ходе реализации положений Федерального закона от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

78. 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 в соответствии с перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации».

## **9. Создание условий**

### **для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа**

79. Работодатель:

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

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

- передает в бесплатное пользование выборному органу профсоюза находящиеся на балансе организации или арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование

указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором.

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

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

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

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

## **10. Контроль выполнения Соглашения**

81. 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.

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

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

## **11. Ответственность сторон**

84. 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».

85. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагаются на работодателей и выборные профсоюзные органы. Федеральное агентство по печати и массовым коммуникациям оказывает содействие устранению нарушений Соглашения со стороны работодателей.

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

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

## **12. Заключительные положения**

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

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

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

91. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением, и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

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

93. 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.

---