


Министр культуры  
Мурманской области

Председатель Мурманского  
обкома профсоюза работников

  
О.Г.Обухова  
« 25 » марта 2022 года

КУЛЬТУРЫ  
  
В. Секурцев  
« 25 » марта 2022 года

## РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством культуры Мурманской области и  
Мурманской областной организацией  
Общероссийского профессионального союза  
работников культуры  
на 2022 – 2025 годы

Дата вступления в силу: 25 марта 2022 года  
срок действия соглашения: 3 года

Настоящее Соглашение не противоречит  
Законодательству Российской Федерации  
и зарегистрировано в Министерстве  
труда и социального развития  
Мурманской области  
Регистрационный № 57/2022  
от «31» 03 2022 год



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на 2022 – 2025 годы в целях обеспечения защиты профессиональных, трудовых, социальных, экономических прав и интересов, а также повышения уровня жизни работников учреждений культуры и регулирует социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли.

Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными актами.

1.2. Соглашение заключено в целях обеспечения защиты социально-экономических прав работников и работодателей, а также регулирования вопросов занятости, социально – трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий в учреждениях культуры Мурманской области.

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

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работников учреждений культуры и не ограничивает их права в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- работники учреждений и организаций культуры, финансируемых из областного бюджета (далее работники) в лице их полномочного представителя Мурманской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее – Профсоюз);

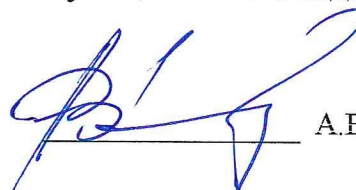
- работодатели учреждений культуры Мурманской области (далее Работодатели) в лице Министерства культуры Мурманской области – областного исполнительного органа государственной власти Мурманской области (далее – Министерство).

Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических вопросов при защите социально-трудовых прав работников и интересов работодателей. Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев

Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются отраслевой комиссией по заключению и реализации настоящего Соглашения (далее Комиссия), оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников учреждений культуры по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

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

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей государственных учреждений культуры Мурманской области, финансируемых из областного бюджета и на органы исполнительной власти Мурманской области, на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения, в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

1.5. Профсоюз, его первичные профсоюзные организации выступают полномочными представителями работников учреждений культуры при разработке и заключении коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.6. В коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности учреждения культуры и его финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.7. В случае отсутствия в организации культуры коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.8. Стороны определяют порядок работы Комиссии. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются Комиссией.

1.9. В случае реорганизации Министерства, Профсоюза их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.10. Соглашение вступает в действие сразу же после подписания его соответствующими сторонами и действует в течение трёх лет после его подписания. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более трёх лет (ст. 48 ТК РФ).



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев

1.11. Настоящее Соглашение заключается в трёх экземплярах (по одному - для каждой из сторон, и один экземпляр - для уведомительной регистрации в Министерстве труда и социального развития Мурманской области), каждый из которых имеет равную юридическую силу.

1.12. Соглашение подписывают:

– от имени Министерства культуры Мурманской области – министр культуры Мурманской области;

– от имени Профсоюза – председатель Мурманской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры.

1.13. Настоящее Соглашение может служить основой для заключения: отраслевых соглашений на районном и городском уровнях, коллективных договоров в государственных областных и муниципальных учреждениях культуры, трудовых договоров с работниками учреждений, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

## **2. Обязанности сторон в области развития социального партнерства**

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

2.1.1. Своевременно предоставлять друг другу полную и достоверную информацию с принимаемых решений (на стадии проектов), затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений культуры, проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

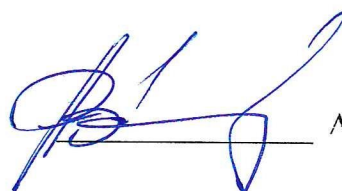
2.1.2. Предоставлять Профсоюзам информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли, путем включения Профсоюза в перечень организаций, определенных для рассылки документов. Обеспечивать участие представителей сторон Соглашения в работе коллегии Министерства, конференциях, Пленумах и заседаниях Президиума обкома профсоюза.

2.1.3. Руководителям учреждений культуры и их представителям осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим профсоюзным органам порядок подготовки и издания правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

2.1.4. Организовывать обучение, проводить семинары, совещания по вопросам социального партнерства. Проводить отраслевые и другие конкурсы, в том числе на звание: «Лучшая организация отрасли», «Лучший коллективный договор» и другие.



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев

2.2. Стороны в целях контроля исполнения текста данного Соглашения и регулирования социально-трудовых отношений в отрасли культуры:

2.2.1. Доводят текст данного Соглашения до сведения руководителей учреждений культуры и выборных органов первичных профсоюзных организаций учреждений культуры (далее - выборный профсоюзный орган учреждения культуры) в течение семи дней со дня его подписания. Текст разместить на сайте Министерства культуры и Профсоюза.

2.2.2. Обязуются регулярно информировать друг друга о действии по реализации Соглашения.

2.2.3. Областная профорганизация совместно с первичными профсоюзными организациями принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, защите интересов членов профсоюза, удовлетворению их законных требований и пожеланий.


При возникновении возможности массовых конфликтов, забастовок, акций протеста и т.п. в учреждениях культуры, где трудятся члены профсоюза, Профсоюз немедленно информирует о создавшемся положении Министерство и совместно или по согласованию с ним принимает неотложные меры по урегулированию спорных вопросов на основе переговоров.

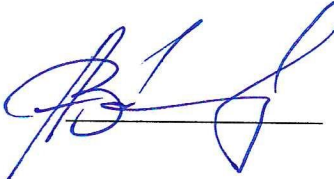
Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения

При издании Министерством приказов, распоряжений, других ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы социально-трудовых отношений, учитывать положения данного Соглашения.

2.2.4. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективными договорами, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.2.5. Согласно законодательству Российской Федерации Министерство обеспечивает совместно с руководителями учреждений культуры гарантии профсоюзным активистам по предоставлению возможности вести профсоюзную работу, беспрепятственно присутствовать на семинарах, совещаниях, собраниях и других профсоюзных мероприятиях, освобождая их в этот период от основной работы с сохранением заработной платы.

  
О.Г. Обухова

  
А.В. Секурцев

2.2.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатели учреждений культуры ежемесячно бесплатно перечисляют на счет Областной профорганизации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

2.2.7. Профсоюз оказывает бесплатную методическую помощь руководителям учреждений, профсоюзным комитетам в разработке и принятии коллективных договоров. Принимает меры к урегулированию разногласий, возникающих при заключении коллективных договоров.

### 3. Содействие занятости

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

Основными критериями массового высвобождения работников в отрасли являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»:

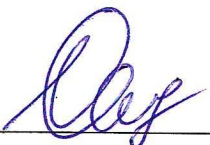
– ликвидация учреждения с численностью работников 15 и более человек;

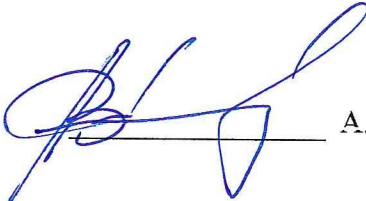
– критерием массового высвобождения работников в отрасли считать сокращение численности или штата работников учреждения одновременно в течение 30 календарных дней в размере 5% от общей численности работающих в учреждении, но не менее 5 человек.

3.2. Работодатели с участием выборных профсоюзных органов учреждения культуры осуществляют работу по прогнозированию высвобождаемых работников, анализа кадрового обеспечения учреждений культуры, в том числе возрастного состава, текучести кадров, дефицита кадров.

3.3. Работодатели совместно с выборным профсоюзным органом учреждения культуры создают условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения культуры. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки кадров.

3.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатели строго руководствуются Трудовым Кодексом Российской Федерации, в том числе:

  
O.G. Обухова

  
A.V. Секурцев

– производят отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализуют преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового Кодекса Российской Федерации, при этом преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют работники предпенсионного возраста (не более пяти лет до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости);

– своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляют сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;

– проводят консультации с выборным профсоюзным органом по вопросам сокращения численности или штата работников, а также в связи с реорганизацией учреждений культуры;

– предупреждают каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись.

3.5. Для сохранения кадрового потенциала и рабочих мест в учреждениях культуры Мурманской области в условиях финансового кризиса используются следующие меры:

– временное ограничение на прием работников на вакантные должности на период проведения мероприятий по реорганизации подведомственных учреждений культуры;

– предоставление по просьбе работников (по личному заявлению) отпусков без сохранения заработной платы;

– работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы (путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору). Продолжительность этого времени определяется коллективным договором.

3.6. Работникам, уволенным с работы по сокращению численности или штата, временно потерявшим трудоспособность в результате заболевания или производственной травмы, предоставляется преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, требующих их квалификации.

3.7. Если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается заработная плата работников в целом по учреждению, это увеличение распространяется и на освобождаемых работников.



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев

3.8. Стороны соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры при составлении плана финансово – хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с положением или локальным нормативным актом учреждения культуры предусматривать средства:

– на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии в семье двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельной заработной платой;

– на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

– на выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника менее чем за пять лет до наступления пенсионного возраста.

3.9. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

3.10. Расторжение трудового договора с руководителем учреждения культуры, являющегося членом профсоюза, допускается только по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

3.11. Работодатели учреждений культуры, отнесенных к ведению Министерства, проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.


#### 4. Трудовые отношения

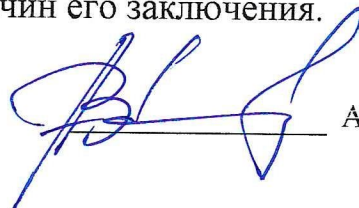
4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, являются недействительными.

4.2. Трудовой договор работника культуры заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации с обязательным указанием причин его заключения.

  
О.Г. Обухова

  
А.В. Скурцев



Срочный трудовой договор может заключаться только тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

При приеме на работу до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Соглашением, коллективным договором учреждения, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, иными локальными нормативными актами под роспись (ст. 68 ТК РФ).

4.3. Стороны Соглашения обязуются:

4.3.1. Обеспечить соблюдение в учреждениях культуры трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

4.3.3. При проведении реорганизационных мероприятий в учреждениях культуры и/или смене собственника организации проводить переговоры по достижению согласованных решений с целью соблюдения прав и интересов работников.

4.3.4. В случае реорганизации учреждений культуры во вновь образуемых учреждениях сохраняется достигнутый уровень заработной платы и социальных гарантий, предусмотренный действующими на момент начала реорганизации локальными нормативными актами и коллективным договором.

4.4. При регулировании трудовых отношений Стороны исходят из того, что:

4.4.1. Наименование должностей и профессий в штатном расписании должно соответствовать перечню Единого тарифно-квалификационного справочника и профессиональных квалификационных групп, Постановлению Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 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».



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев

## 5. Оплата и нормы труда.

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Мурманской области, содержащими нормы трудового права, с учетом Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.2. Оплата труда работников учреждений культуры производится в соответствии с принятыми в данных учреждениях Положениями по оплате труда.

Положение по оплате труда принимается по согласованию с первичной профсоюзной организацией (при ее наличии) и в обязательном порядке предусматривает систему оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, виды, условия и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат.

5.1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

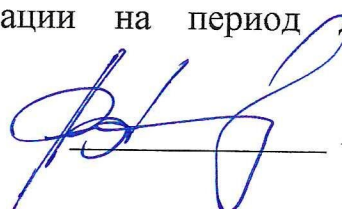
5.1.4. Экономия средств фонда оплаты труда может направляться на премирование работников, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждений культуры.

5.2. Система оплаты труда работников учреждений культуры включает размеры окладов, тарифных ставок, перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры.

5.3. Условия оплаты труда, включая фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю \ год за ставку заработной платы), являются обязательными для включения в трудовой договор с работодателем учреждения.

5.4. Министерство проводит работу по сохранению достигнутого в ходе реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

  
О.Г. Обухова

  
А.В. Секурцев

соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников и среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Мурманской области в рамках полномочий Министерства.

5.5. Заработная плата работника, (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При изменении системы оплаты труда работников учреждений культуры не допускается снижение достигнутого уровня заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работнику до изменения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполненной ими работы той же квалификации.

5.6. 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 (в частности нормы выработки, времени, нормативы численности), принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а в случае его отсутствия иного представительного органа работников.

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


5.8. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.


5.9. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных учреждениях культуры заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

## 6. Аттестация.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. С целью защиты прав работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

обязательном порядке включается представитель выборного органа профорганизации учреждения.

6.1.2. Аттестации не подлежат:

– работники, срок трудового договора с которыми не превышает 1 года;

– беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года (аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков).

6.1.3. Работники могут освобождаться от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:

– наличия государственных наград, ведомственных наград Министерства культуры Российской Федерации, полученных за достижения в отрасли культуры;

– наличия учёной степени кандидата или доктора наук;

– получения отраслевых знаков отличия в течение последних 5 лет;

– победы в конкурсах профессионального мастерства (на муниципальном или областном уровне) в течение последних 3 лет.


6.1.4. Квалификационная категория работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, независимо от даты издания приказа по учреждению культуры. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учётом установленной квалификационной категории.


6.1.5. При истечении срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 5 лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

## 7. Режим труда и отдыха

7.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя - трудовым договором.

7.2. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

  
О.Г. Обухова

  
А.В. Секурцев

7.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов (36 часов для женщин, работающих в районе Крайнего Севера) в неделю.

7.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) 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, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 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» (далее – Постановление № 252), может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не должна превышать 12 часов.

7.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденным Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

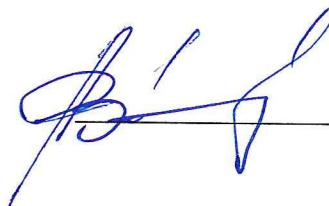
В учреждениях, где приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в другие дни недели согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

7.6. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации.



О.Г. Обухова



А.В. Сскурцев

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 36 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.3;
- 35 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.4;
- 34 часа в неделю - при отнесении условий труда работника к классу 4.

На основании настоящего Соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.


7.8. Привлечение работников к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

7.9. Рабочее время работников концертных организаций, музыкальных и танцевальных коллективов определяется в соответствии с требованиями главы 5 Положения об условиях и оплате труда работников концертных организаций, музыкальных и танцевальных коллективов (утверждено Минкультуры СССР 29.12.1976).

7.10. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами учреждения культуры с учетом мнения представительного органа работников.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работнику с ненормированным рабочим днем, не может быть менее трех календарных дней и устанавливается в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои

  
\_\_\_\_\_  
О.Г. Обухова

  
\_\_\_\_\_  
А.В. Секурцев

трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

7.11. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждений культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Ежегодные основной отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии со ст.123 ТК РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: - временной нетрудоспособности работника; - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; - в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, коллективным договором.

7.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в соответствии со ст.119 ТК РФ. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.13. Руководители учреждений по согласованию с профсоюзной организацией могут предоставлять дополнительные оплачиваемые (неоплачиваемые) отпуска работникам сверх установленных трудовым законодательством. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

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

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.15. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством 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. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождение ребенка, смерти членов семьи и др.)



О.Г. Обухова



А.В. Сскурцев

и по другим уважительным причинам, которые предусмотрены в коллективном договоре учреждения культуры.

7.16. Педагогические работники образовательного учреждения в соответствии с п.п.4,5 ст. 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы.

7.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.18. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с Постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы; продолжительность рабочей недели составляет 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

7.19. Работники приобретают право на оплату стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно одновременно с приобретением права на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы в учреждении культуры через 6 месяцев непрерывной работы.

7.20. Право на оплату стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно может быть реализовано работником в течение двухлетнего периода непрерывной работы в учреждении. В дальнейшем работник приобретает право на оплачиваемый проезд в течение очередного двухлетнего периода непрерывной работы, исчисляемого начиная с календарного дня, следующего за окончанием предыдущего периода.

7.21. Работник имеет право на оплату стоимости проезда и провоза багажа весом до 30 кг к месту проведения отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), в пределах Российской Федерации, а также на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене – при наличии справки установленной формы из центра занятости населения, а также несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев



7.22. Предварительная оплата проезда к месту проведения отпуска и обратно производится при наличии письменного заявления работника одновременно с выплатой отпускных. В заявлении, предоставляемом работником Работодателю, должно быть указано предполагаемое место проведения отпуска, вид транспорта и примерная стоимость проезда. Окончательный расчет с работником производится по возвращении работника из отпуска в день выдачи заработной платы текущего месяца.

7.23. Время участия в законной забастовке, приостановки работы, время вынужденного простоя не по вине работника включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

7.24. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

7.25. Руководителям учреждений культуры рекомендуется оборудовать специальные помещения для приема пищи.

## **8. Социальные гарантии, предоставление льгот и компенсаций.**

8.1. Работодатель и Профсоюз обязуются:

8.1.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Соглашением гарантий и мер социальной поддержки работников и членов их семей, не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий, улучшающих положение работников и устанавливающих более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством при заключении коллективных договоров в учреждениях культуры.

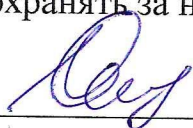
8.1.2. Содействовать созданию на различных уровнях советов молодых специалистов с целью привлечения внимания к проблемам молодежи и обеспечения взаимодействия с государственными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями для решения социально-экономических и профессиональных проблем молодых работников.

К молодым специалистам для целей настоящего пункта относятся лица, соответствующие критериям, определенным в Основах государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года для социально-демографической группы «молодежь».

8.1.3. Разработать меры по материальной поддержке молодых специалистов учреждений культуры.

8.1.4. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

8.1.5. Предоставлять беременным женщинам дни для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях и сохранять за ними средний заработок по месту работы.



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев

8.2. Стороны Соглашения способствуют награждению работников государственными наградами РФ, присвоению почетных званий РФ за особые заслуги в области культуры и искусства, воспитании и подготовке творческих кадров, большой вклад в развитие культуры РФ и Мурманской области.

8.3. Стороны Соглашения рекомендуют:

8.3.1. В коллективных договорах предусматривать направление до 5% средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности, на оказание медицинской и социальной помощи сотрудникам учреждений и проведение культурно-массовых мероприятий.

8.3.2. Производить увольнения членов профсоюза по инициативе администрации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

8.3.3. Педагогическим работникам выплачивать ежемесячную денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, определенном действующим законодательством.

8.3.4. Могут в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, в пределах собственных средств, при их наличии устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работников учреждений культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

## 9. Охрана труда и экологическая безопасность

В целях обеспечения конституционных прав граждан на труд и экологическую безопасность в учреждениях культуры, подведомственных Министерству, стороны приняли на себя следующие обязательства:


9.1. Министерство:

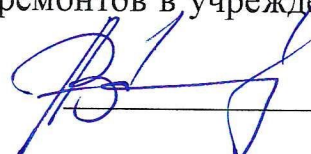
9.1.1. Осуществляет взаимодействие с подведомственными учреждениями по вопросам охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников координирует деятельность подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда, которые:

– проводят реализацию первоочередных мер, обеспечивают финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

– организывают обучение и проверку знаний работодателей по охране труда с периодичностью, установленной законом.

9.1.2. В целях дальнейшей безопасности эксплуатации зданий и сооружений, и соответствия их санитарно-гигиеническим требованиям и нормам, обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в учреждениях культуры. Осуществляет контроль качества проведения планово-предупредительных ремонтов в учреждениях культуры

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

и за ведением необходимой документации при эксплуатации зданий и сооружений.

#### 9.2. Работодатель:

9.2.1. Обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Проводит в установленные сроки специальную оценку условий труда.

Организует проведение специальной оценки труда рабочих мест в сроки, определенные коллективным договором организации, но не реже одного раза в пять лет, с участием выборного органа профсоюза, в соответствии с приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

9.2.2. Предусматривает выделение средств на проведение обязательных медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников учреждений культуры в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства здравоохранения РФ от 31.12.2020 № 988н/1420н «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».

9.2.3. В соответствии со ст. 226 ТК РФ осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление услуг.

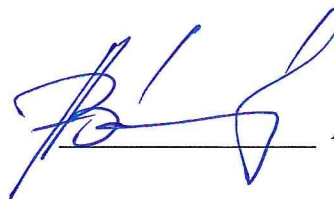
Проводит обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда.

Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

9.2.4. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ (ст. 227-231), Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», приказом Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 №160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» и случаев профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 и приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176.



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев

9.2.5. В соответствии со статьями 226 Трудового кодекса РФ, а также на основании Рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 15.09.2021), ведет учет микротравм, выявляет обстоятельства и причины получения микроповреждения работниками. Микротравмы – это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками при выполнении трудовых обязанностей или выполнении работы по поручению работодателя, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности.

9.2.6. При организации концертов, гастролей соблюдает допустимый температурный режим на концертной, сценической площадке согласно санитарным нормам.

На выездных площадках обеспечивает помещением для обогрева людей и соблюдение температурного режима.

9.2.7. Принимает необходимые меры по созданию и укреплению службы охраны труда в соответствии с действующим законодательством. При численности работающих 50 человек и более создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (ст.217 ТК РФ).

Разрабатывает перспективную программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников и обеспечивает контроль ее выполнения.


9.2.8. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечение работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

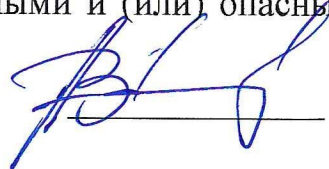
9.2.9. Обеспечивает беспрепятственный допуск общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и причин профессиональных заболеваний.

Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля над соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.2.10. Каждое учреждение культуры вправе вносить в коллективный договор гарантии и права уполномоченного по охране труда.

9.2.11. Утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на льготы и компенсацию за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

9.2.12. Информировать работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, применяемых при данных видах работ, праве на добровольное страхование от временной нетрудоспособности, профессиональных заболеваний и отравлений.

9.2.13. В зависимости от финансового состояния учреждения культуры предусматривает для работников, проходящих вакцинацию против новой коронавирусной инфекции дополнительные оплачиваемые два дня отдыха в качестве не компенсационной, а поощрительной меры, либо вводит иные формы стимулирования и поощрения таких работников.

9.3. Профсоюз и его выборные органы:

9.3.1. Осуществляют общественный контроль состояния условий и охраны труда.

9.3.2. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в учреждениях культуры.

9.3.3. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.3.4. Принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая, выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.3.5. В случае ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вносит представление руководителю учреждения культуры об устранении нарушений.


9.4. Стороны договорились:

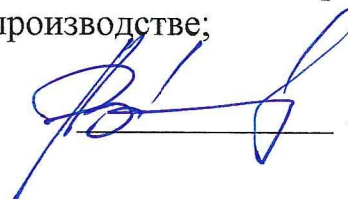
9.4.1. Оказывать консультативно-методическую помощь в вопросах организации работы по охране труда учреждениям культуры Мурманской области и обеспечивать координацию их деятельности в этой области.

9.4.2. Совместно принимать участие в создании:

– комиссий по охране труда в организациях с численностью более 10 работников. Комиссия формируется на паритетной основе из представителей работодателя и выборного органа первичной профорганизации;

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

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

– в ежегодном рассмотрении на совместном заседании вопросов состояния охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний, а также выполнения программ по охране труда.

9.4.3. Рекомендовать включать в коллективные договоры учреждений культуры выплату единовременного пособия работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний сверх средств, предусмотренным по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профзаболеваниям.

## 10. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его первичные организации:

10.1. Вносят предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию Законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводят экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

10.2. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

10.3. По просьбе членов Профсоюза участвуют в переговорах работника и работодателя. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности в учреждениях культуры.

10.4. Оказывают членам Профсоюза материальную помощь из средств Профсоюзного бюджета.

10.5. Поощряют (в виде подарка или денежной премии) работников культурных учреждений – членов Профсоюза, получивших призовые места в профессиональных конкурсах.


10.6. Проводят семинары по трудовому законодательству, охране труда, в целях и задачах Профсоюза, законодательства Российской Федерации и его изменениях в области трудовых отношений, способах разрешения трудовых конфликтов.

10.7. Содействуют улучшению условий труда и оздоровлению работников и членов их семей по льготным путевкам через АО «СКО ФНПР «Профкурорт».

10.8. Осуществляют контроль соблюдения социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, настоящего Соглашения.

10.9. Принимают меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению социально-экономического положения работников.

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

10.10. Анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействуют с органами власти в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы, усиления социальной защиты работников культуры.

10.11. Проводят работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, повышение производительности и качества труда.

10.12. Используют все формы информационного обеспечения с целью полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

10.13. Предусматривают в территориальных соглашениях (коллективных договорах) выделение материальной помощи за счет собственных средств учреждений культуры Мурманской области и Профсоюза семьям погибших на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

10.14. Участвуют в выдвижении коллективов и отдельных работников (членов Профсоюза) учреждений культуры Мурманской области за успешное решение экономических и социальных задач отрасли и заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников для награждения ведомственными наградами Министерства.

## **11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций, выборных работников органов профсоюза**

11.1. Стороны в целях развития социального партнерства в сфере культуры Мурманской области признают, что наличие первичных профсоюзных организаций в учреждениях, где они созданы, способствует развитию коллективно-договорных отношений с Областной профсоюзной организацией на всех уровнях социального партнерства.

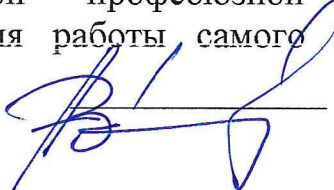
11.2. Работодатели:

11.2.1. Соблюдают права профсоюза, всемерно содействуют их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2.2. Признают выборный орган первичной профсоюзной организации полномочным представителем работников – членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы по вопросам защиты социально-трудовых прав, содействия их занятости, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения.

11.2.3. Предоставляют первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

органа, а также проведения собраний работников, хранения документов, размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.2.4. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников на счет Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.5. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.6. Направляют в соответствии с условиями коллективного договора денежные средства от оказания платных услуг на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы учреждений культуры.

11.3. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы профсоюзов работников, не освобожденных от основной деятельности:

11.3.1. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа, признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

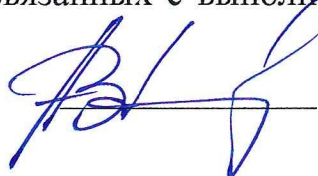
11.3.2. Работодатель и профсоюзный комитет могут устанавливать дополнительные гарантии (помимо установленных законодательством Российской Федерации) для избранных (делегированных) в выборные органы профсоюза работников, не освобожденных от основной работы. Данные гарантии включаются в коллективный договор.

11.3.3. Областная профорганизация в соответствии с решением съезда Общероссийского профсоюза работников культуры и договора с первичной профорганизацией о кассовом бухгалтерском обслуживании направляет первичной профорганизации ее средства на деятельность профорганизации.

## **12. Контроль выполнения Соглашения и ответственность Сторон**

12.1. Контроль выполнения Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по заключению и реализации отраслевого соглашения в порядке, установленном сторонами Соглашения. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Министерства и обкома Профсоюза. Стороны информируют друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляя возможность присутствия представителям сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Министерства и президиума Обкома Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением данного Соглашения.

  
\_\_\_\_\_  
О.Г. Обухова

  
\_\_\_\_\_  
А.В. Секурцев



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

12.3. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и первичные профсоюзные организации.

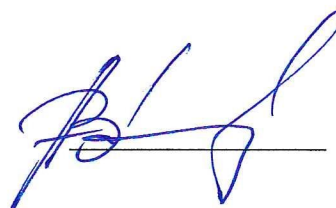
12.4. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между Сторонами социального партнерства в отрасли разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия - в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные Соглашением, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

12.5. В период действия настоящего Соглашения выборные органы профсоюзов содействуют урегулированию конфликтов, не организуют забастовок и других коллективных действий по вопросам, отраженным в Соглашении, при условии их решения, а работодатели не используют локауты. В случае применения локаута, работодатели несут административную ответственность, предусмотренную статьей 5.34 КоАП РФ.

---



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев