

Министр культуры
Российской Федерации
А.А.АВДЕЕВ
22 октября 2008 года

Председатель
Российского профсоюза
работников культуры
Г.П.ПАРОШИН
22 октября 2008 года

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
И РОССИЙСКИМ ПРОФСОЮЗОМ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
НА 2009 - 2011 ГОДЫ**

1. Общие положения

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

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

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций и учреждений культуры, финансируемых из федерального бюджета (далее - работники), в лице представителя - Российского профсоюза работников культуры (в дальнейшем - Профсоюз);

- работодатели в лице их представителя - Министерства культуры Российской Федерации (далее - Министерство).

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

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

1.3. Действие Соглашения распространяется:

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

- на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.4. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

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

1.6. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций и учреждений культуры, территориальных и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

1.7. Соглашение заключено на 2009 - 2011 годы и действует по 31 декабря 2011 года включительно.

1.8. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

2. Обязанности сторон в области
социально-трудовых отношений

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

2.1.1. Обеспечивать соблюдение в организациях и учреждениях культуры трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

2.1.3. При осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации организаций и учреждений культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.2. Трудовой договор с работниками организаций и учреждений культуры заключается в соответствии с законодательством о труде Российской Федерации.

Трудовой договор с творческими работниками организаций и учреждений культуры 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 2007 г. N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации" и действующим законодательством о труде.

3. Развитие кадрового потенциала

3.1. Работодатель проводит постоянную работу по обучению персонала, включающую подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

4. Содействие занятости

4.1. Содействовать соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

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

4.2. Работодатель с участием соответствующих выборных органов Профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

4.3. Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организации:

- одновременно в течение 30 календарных дней 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20 - 24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15 - 19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% от общей численности работающих в организации.

4.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

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

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

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца.

4.5. В случае увольнения из организаций и учреждений культуры, искусства, кинематографии и художественного образования в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих и служащих высвобождаемым предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению), может

предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

4.7. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям с учетом их финансовых возможностей оказывать материальную помощь и предоставлять право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными льготами работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата организации (учреждения), в течение срока, установленного коллективным договором.

4.8. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа Профсоюза создавать из средств от приносящей доход деятельности, остающихся в распоряжении организации, фонд социальной поддержки, за счет которого в соответствии с положением или локальным нормативным актом 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 Российской Федерации;

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

4.9. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом Профсоюза создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения, организации.

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

4.11. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

5. Оплата труда

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

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

5.1.3. Заработная плата работников (персонала), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

5.1.4. 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.

5.1.5. 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.

5.1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации (учреждения) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.1.7. Должностной оклад руководителя организации (учреждения), определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы в соответствии с нормативно-правовыми актами Министерства.

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

5.1.8. Федеральные государственные органы - главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся организации (учреждения), могут устанавливать руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

5.2.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, - также средства государственных внебюджетных фондов), направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

5.3. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с особыми климатическими условиями (ст. ст. 148, 313 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем организации с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем 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 профсоюзного (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 в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

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

6. Режим труда и отдыха

6.1. Режим рабочего времени в организациях и учреждениях культуры определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. 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. N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений", может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

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

6.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. 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.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений", допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

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

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

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

6.8. 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.

6.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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.

7. Охрана труда

7.1. Министерство осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

7.2. Работодатель:

7.2.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодателем создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

7.2.2. Принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в сроки, определенные коллективным договором организации, но не реже одного раза в пять лет.

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).

7.2.3. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажам по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 227 - 231), Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73, Приказами Минздравсоцразвития России "Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве" от 24.02.2005 N 160, "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве" от 15.04.2005 N 275 и случаев профессиональных заболеваний в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 N 967 и Приказом Минздрава России от 28.05.2001 N 176.

7.2.5. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.6. Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

7.3. Стороны совместно принимают участие в:

- создании в организациях с численностью более 10 работников комитетов (комиссий) по охране труда;

- 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.

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

- 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 культуры 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).

8. Развитие социальной сферы, предоставление льгот

и компенсаций

8.1. Работодатель и Профсоюз:

8.1.1. Обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

8.1.2. Могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений и организаций культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.1.3. Работники организаций и учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством.

9. Создание условий для осуществления деятельности
выборного профсоюзного органа

Работодатель:

9.1. Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

9.2.1. Передает в бесплатное пользование выборному органу Профсоюза находящиеся на балансе работодателя 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 работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором.

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

9.2.2. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены Профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации прав.

9.2.3. Предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.2.4. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется 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.

9.3. Работодатель и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных законодательством Российской Федерации.

9.3.1. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в организации (учреждении), определяется коллективным договором.

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

10. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

10.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли, используя в том числе средства Профсоюза.

10.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержке работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.

10.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза, иным работникам в соответствии с коллективным договором.

10.4. Содействовать обеспечению работников организаций (учреждений) культуры путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей.

10.5. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

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

10.7. Предусматривать в территориальных соглашениях (коллективных договорах) выделение материальной помощи за счет собственных средств организации (учреждения) и Профсоюза семьям погибших на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

11. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

11.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Министерства и Президиума Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

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

11.3. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы.

11.4. В случае если работодатели нарушают настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Министерство о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.